

3 1761 11970800 6

Government
Publications

Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119708006>



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978

SENATE OF CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

Retirement Age Policies

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Tuesday, December 12, 1978

Issue No. 9

Ninth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

WITNESSES:
(See back cover)

Quatrième session de la
trentième législature, 1978

SÉNAT DU CANADA

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

Politiques relatives à l'âge de la retraite

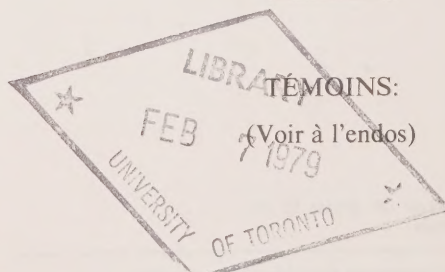
Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Le mardi 12 décembre 1978

Fascicule n° 9

Neuvième fascicule concernant:
L'étude sur la retraite obligatoire

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)



Document
Publication

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |

(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

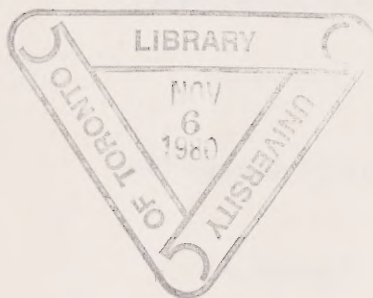
et

Les honorables sénateurs:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |

(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)



Published under authority of the Senate by the
Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Centre, Supply
and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Sénat par
l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnement et
Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, DECEMBER 12, 1978
(14)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2:00 p.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Adams, Anderson, Bosa, Buckwold, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Williams. (12)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher and Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The Committee continued further discussions on Mandatory Retirement.

The following witnesses were heard:

1. *Canadian Institute of Actuaries:*

Mr. T. R. Suttie, President;
Mr. D. R. Anderson;
Mr. R. T. Giesinger;
Mr. R. M. Walker.

2. *Canadian Pension Conference:*

Mr. Donald Landreville, President;
Mr. Robert G. Camp, Chairman, Legislative Committee.

The witnesses answered questions put to them by the Committee members.

It was directed that the brief presented by the *Canadian Institute of Actuaries* be printed as Appendix "9-A", and the brief presented by the *Canadian Pension Conference* be printed as Appendix "9-B" to these proceedings.

At 4:45 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 12 DÉCEMBRE 1978
(14)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Adams, Anderson, Bosa, Buckwold, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Williams. (12)

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal et M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche.

Le Comité poursuit son étude sur la retraite obligatoire.

Les témoins suivants sont entendus:

1. *Institut canadien des actuaires:*

M. T. R. Suttie, président;
M. D. R. Anderson;
M. R. T. Giesinger;
M. R. M. Walker.

2. *Institut canadien de la retraite:*

M. Donald Landreville, président;
M. Robert G. Camp, président du Comité législatif.

Les témoins répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Ordre a été donné que le mémoire présenté par l'*Institut canadien des actuaires* ainsi que le mémoire présenté par l'*Institut canadien de la retraite* soient joints aux présentes délibérations (*Appendice «9-A» et Appendice «9-B»*).

A 16 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, December 12, 1978

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2 p.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, before we begin, let me indicate to the committee that last week I asked Senator Deschatelets to take part in a CBC panel discussion in Montreal. He did, and in his usual careful and precise manner he prepared himself. Then, when he finished it, he decided that he would put together the memos that he had accumulated. There is increasing outside interest in what we are doing, and he suggested, and I thoroughly agreed with him, that when you members of the committee go back home you call up your TV or radio station and tell them that you are prepared to talk about retirement, and you will get any number of invitations to speak about it, or be questioned about it, for five or ten minutes. He has provided the Committee with twenty copies of the memorandum. It is easy to read and understand, and it has everything in it that you would want. In any event, you probably know more about the subject than the people who are questioning you, so you do not have to worry about that part of it. I think it would give the people an opportunity to know that you are not only interested in their problem but that you are also concerned with their problem. This is an unusual opportunity, and I hope you will take advantage of it. We will send the memorandum to you sometime today, and for those who are not now present an explanation will be made.

We have as our witnesses today representatives of the Canadian Institute of Actuaries. On my right is the President, Mr. Suttie; next is Mr. Anderson; next is Mr. Giesinger, and next is Mr. Walker. Mr. Suttie, the President, will run through the brief and then we will either answer questions himself or get somebody else to answer them for him.

Mr. T. R. Suttie, President, Canadian Institute of Actuaries: Mr. Chairman and honourable senators, I would like to say how much we appreciate this opportunity of appearing before you on behalf of the Canadian Institute of Actuaries. As the chairman has said, my name is Thomas R. Suttie. I am this year's president of the Institute, and in my business capacity I am president of a life insurance company, the Equitable Life Insurance Company of Canada. The other three representatives of the Institute who are with me are all consulting actuaries who spend a very high proportion of their time advising employers on employee benefit plans, and, of course, a large part of that in turn is concerned with pension plans.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Where is your head office?

Mr. Suttie: I am in Waterloo, Ontario; Mr. Anderson is in Toronto; Mr. Giesinger is in Montreal; and Mr. Walker is in Toronto.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 12 décembre 1978

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures pour discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, avant de commencer, j'aimerais vous dire que j'avais demandé le semaine dernière au sénateur Deschatelets de participer à une table ronde organisée par la société Radio-Canada à Montréal. Il s'y est donc rendu après s'être préparé à fond comme d'habitude et à la fin de la réunion, il a décidé de regrouper les notes qu'il avait accumulées. Le public s'intéresse de plus en plus à ce que nous faisons et il a pensé, et je suis entièrement, d'accord avec lui, que les membres de ce Comité pourraient, dès qu'ils seraient rentrés dans leurs villes respectives se mettre en rapport avec leur chaîne de télévision ou leur station de radio pour leur faire savoir qu'ils étaient prêts à discuter de la retraite et qu'ils accepteraient d'en parler ou d'en discuter pendant cinq à dix minutes. Le sénateur Deschatelets a pu se procurer vingt exemplaires de ces notes pour le Comité. Elles sont faciles à lire et à comprendre et renferment tous les éléments essentiels. De toute façon, vous en connaissez vraisemblablement plus sur le sujet que ceux qui vous questionneront et vous n'aurez donc aucun souci à vous faire. Le public pourra ainsi se rendre compte que ce problème non seulement vous intéresse mais vous préoccupe. C'est une occasion unique qui se présente et j'espère que vous saurez en tirer parti. Nous vous enverrons ces notes dans le courant de la journée et nous y joindrons une explication pour ceux qui ne sont pas ici.

Nous accueillons aujourd'hui les représentants de l'Institut canadien des actuaires. À ma droite, se trouve le président, M. Suttie, à côté de lui M. Anderson puis M. Giesinger et M. Walker. Le président, M. Suttie, va faire une brève déclaration préliminaire et répondra ensuite à vos questions ou demandera à un de ses adjoints d'y répondre.

M. T. R. Suttie, président de l'Institut canadien des actuaires: Monsieur le président et honorables sénateurs, j'aimerais vous remercier de nous avoir invité à comparaître devant vous au nom de l'Institut canadien des actuaires. Comme l'a précisé tout à l'heure le président, je suis Thomas R. Suttie, président, cette année, de l'Institut et je suis aussi, sur le plan professionnel, président d'une compagnie d'assurance-vie, la *Equitable Life Insurance Company of Canada*. Les trois autres représentants de l'Institut qui m'accompagnent aujourd'hui sont tous experts-actuaires et passent en général une grande partie de leur temps à conseiller les employeurs sur les régimes de prestations des employés et, par conséquent, sur les régimes de retraite.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Où est situé votre siège social?

M. Suttie: Je suis à Waterloo (Ontario), M. Anderson est à Toronto, M. Giesinger à Montréal et M. Walker à Toronto.

[Text]

Perhaps I should say briefly something about the Canadian Institute of Actuaries. We are the professional body for actuaries in Canada. The term "actuary" is defined in federal and provincial insurance and pension legislation as "a person who is a Fellow of the Institute." Each Fellow of the Institute has completed a course of studies of which a substantial part pertains to the design and financing of private and government pension plans. Many Canadian actuaries have had years of full-time experience in the design and operation of pension plans, and this brief reflects this experience. Perhaps I could elaborate on that. We have something over 1,000 members, of whom some 60 per cent work for insurance companies—and of those who work for insurance companies many are in fact engaged on the employee benefit plans operated by insurance companies—and some 30 per cent are consulting actuaries. As I have already described to you, their primary concern is with employer-employee benefit plans.

All actuaries have undergone what we consider a rigorous training in actuarial mathematics and techniques, but perhaps what is unique about our profession is our concern with the long-term future. Our function is to attempt to place an immediate value on benefits which will be paid in the often long-distant future. The amount of the benefit, the time at which the benefit will be paid, the frequency of payments will all depend upon future events which require us to make estimates of these rates; for instance, rates of mortality and therefore survival, rates of disability, ages at which retirement takes place, future rates of inflation and future rates of interest. We have no crystal ball to look into the future, but we have to train ourselves to try and take a long-term view, and try to assess the consequences, in the future, of present actions.

I think we would like to state what is perhaps obvious, but the principal objective of a retirement system should be to provide facilities for a smooth transition from a working career to a retirement career in a manner economically mutual or beneficial to the country. Such a transition will take many years, rather than our present traumatic change from full-time employment to full-time pensioner status. I would like to emphasize the point we are making about "a manner economically mutual or beneficial to the country." We think we obviously must be concerned with the welfare of the individual; we must not lose sight of the impact of possible changes in benefit plans upon the cost structure of our industry and therefore on the competitive position. Although we are so concerned with group pension plans, we do stress that a pension plan in itself cannot be the complete answer to the retirement problem because we are not dealing with an homogeneous group or even with a small number of different homogeneous groups; we are dealing with individuals with entirely different capacities, desires and abilities.

As a group, we regard the ideal as a situation in which every individual has an opportunity either to adopt a second career or move into retirement on some phased basis. We describe that as the ideal because we do see practical difficulties, in many cases, in achieving the ideal that we have described. Obviously, it varies very greatly between different types of employment. There are many employments such as the Armed

[Traduction]

Avant d'aborder la discussion, je pourrais peut-être vous parler brièvement de l'Institut canadien des actuaires. L'Institut est l'association professionnelle qui représente les actuaires au Canada. Les textes de lois fédéral et provinciaux sur l'assurance et la retraite définissent «l'actuaire» comme «un Fellow de l'Institut». Chaque Fellow de l'Institut a suivi des cours dont la majeure partie porte sur la conception et le financement de régimes de retraite privés et publics. De nombreux actuaires canadiens se sont intéressés de nombreuses années à la conception et à l'administration des régimes de retraite et ce mémoire est le fruit de cette expérience. Je pourrais peut-être m'attarder sur ce point. Notre association compte plus de 1,000 membres dont 60% travaillent pour des compagnies d'assurance, et parmi ceux-ci, nombreux sont ceux qui s'occupent des régimes de prestation des employés qu'administrent les compagnies d'assurance, et 30% sont des experts-actuaires. Comme je l'ai déjà dit, ils s'intéressent tout spécialement aux régimes de prestations employeur-employés.

Tous les actuaires ont reçu une formation approfondie en matière de calcul, et de techniques actuariels, mais les prévisions à long terme constituent peut-être le trait caractéristique de notre profession. Notre rôle consiste à essayer de donner une valeur à des prestations qui seront versées dans un avenir souvent assez lointain. L'importance des prestations, l'époque à laquelle elles seront versées, la fréquence des versements dépendent tous d'événements futurs pour lesquels des prévisions doivent être faites. On pourrait citer à cet égard les taux de mortalité et donc de survie, les taux d'invalidité, l'âge de la retraite, les taux d'inflation et d'intérêt futurs. Nous ne possédons pas de boule de cristal nous permettant de voir l'avenir, mais nous devons nous forcer à adopter une optique à long terme et essayer d'évaluer les conséquences futures des événements présents.

Je vais peut-être énoncer une vérité de La Palice, mais l'objectif principal d'un régime de retraite est de permettre à un particulier de passer sans heurts du travail à la retraite de façon à présenter un intérêt économique pour le particulier et le pays. Cette transition se fait en plusieurs années et non pas du jour au lendemain comme c'est actuellement le cas, l'employé à temps plein devenant brusquement un retraité à temps plein. Je voudrais m'attarder un peu sur l'expression «de façon à présenter un intérêt économique pour le particulier et le pays.» Nous devons évidemment nous préoccuper du bien-être de l'individu et ne pas perdre de vue les incidences qu'ont les modifications éventuelles apportées aux avantages sociaux sur la structure financière de notre industrie et par conséquent sur notre position concurrentielle. Nous nous intéressons aux régimes de retraite collectif, mais nous voulons faire remarquer qu'un régime de retraite ne constitue pas en soi la réponse idéale aux problèmes que posent la retraite car il ne s'agit pas d'un groupe homogène ni même de différents groupes homogènes, mais de particuliers qui ont des possibilités, des désirs et des aptitudes entièrement différents.

En tant qu'association, nous estimons que la situation idéale serait que chaque particulier ait la possibilité de choisir une deuxième carrière ou de moduler sa retraite. Nous estimons que cette situation est idéale car nous savons qu'il existe certaines difficultés pratiques qui entravent, dans de nombreux cas, la poursuite de cet idéal. Il est évident que les types d'emploi jouent un grand rôle. Dans de nombreux corps pro-

[Text]

Forces, the police and so on, where retirement takes place at a relatively young age and a second career is almost obligatory. There are other careers, of which within our own business I have a clear example: our salesmen in life insurance do not have, at one point in time, to discontinue their work; they are able to taper off over as long a period as they wish. So there are many cases where the ideal can be achieved very readily. Unfortunately, of course, there are others in which it is not as simple to do that, and perhaps these are areas we could come back to in discussing our brief when you question us.

In our brief, in an area which is peripheral to your primary concern, the mandatory retirement age, but that we believe must be taken into account, the whole area of the financial nature of pension plans and the funding of such plans, we have developed a very simple model to demonstrate the tremendous impact on the cost of pension plans of variations in the retirement age, and we have a table to illustrate this. If any of you happen to have our brief in front of you, on page 6 of our brief we develop a model, and I would like to warn you again that it is our responsibility to produce for our employer insurance companies, or for our clients, an employer, a specific figure and say, "This is our estimate of the cost of some benefit in the future," but that implies a false precision about events which are going to occur over a long time in the future and can be no more than a best estimate. So, a model such as this, which shows you figures, is a good illustration and for comparison purposes is satisfactory, but we would not want to imply that the figure here is correct in all circumstances. But, if you look at that table, we show possible retirement ages at quinquennial intervals from age 55 right through to age 75. If you assume that an individual enters the employment of the firm that is providing the pension plan at age 20, and is going to retire at the age stated at the top of this column, then, on the assumptions we have made as to the progression of the individual's salary, as to rates of interest obtainable in the future and the type of pension plan, you will see that if he is going to retire at age 55, a contribution will be required, and might be all from the employer or it might be a combined employee-employer contribution, of 25 per cent of the individual's income. If the age of retirement is 60, the combined contribution drops to 19 per cent, at age 65 it drops to 14 per cent, at age 70 it drops to 10 per cent, and at age 75 it drops to 7 per cent. So, you will see the enormous range of cost to either the employer or the employee, or some division between those two, depending on the retirement age that is selected.

On the next page we discuss the assumptions we have made, and the impact of inflation on pension plans and on the cost estimates for pension plans. Inflation, of course, is obviously one of the major reasons for the concern in this country about the adequacy of pensions. It involves very difficult forecasts being made by the actuary in advising an employer, his client, on the contributions that must be made to a pension plan. I should say that any inflation, of course, is bad; a high rate of inflation such as we are now experiencing is worse; but, from the point of view of funding a pension plan an increasing rate

[Traduction]

fessionnels comme, par exemple, les Forces armées, la police et ainsi de suite, la retraite se prend à un âge relativement jeune et une deuxième carrière s'impose presque obligatoirement. Il en existe d'autres par exemple, dans notre propre profession: nos vendeurs de régimes d'assurance-vie n'ont pas à s'arrêter de travailler; ils peuvent diminuer leur charge de travail quand ils le souhaitent. Il existe donc de nombreux cas où la situation idéale peut être atteinte très facilement. Il en existe malheureusement d'autres où la poursuite de cet idéal se fait difficilement; nous pourrions d'ailleurs y revenir lorsque nous discuterons de notre mémoire.

Nous avons dressé dans notre mémoire, dans un domaine secondaire par rapport à l'âge de la retraite obligatoire mais que nous devons prendre en considération, à savoir, le caractère financier des régimes de retraite et le financement de ces régimes, un modèle très simple permettant de mesurer les énormes incidences qu'ont les variations de l'âge de la retraite sur le financement des régimes de retraite; nous avons d'ailleurs constitué un tableau à cet effet. Si l'un de vous a notre mémoire devant lui, il verra qu'à la page 6 nous mettons au point un modèle. Je tiens à répéter qu'il nous faut produire des chiffres pour les compagnies d'assurance de notre employeur ou pour nos clients, l'employeur, en disant: «Voici nos prévisions en ce qui concerne le coût de certaines prestations». Mais cela implique de donner des précisions erronées sur des événements qui se produiront à longue échéance; il ne peut s'agir que de projections approximatives. Donc, un modèle comme celui-ci qui donne des chiffres est un bon exemple et suffit pour faire des comparaisons. Cela ne veut pas dire pour autant que ces chiffres soient exacts en toutes circonstances. Si vous jetez un coup d'œil sur le tableau, nous indiquons des âges possibles de retraite à des intervalles de cinq ans de 55 à 75 ans. Prenons, par exemple, quelqu'un qui entre dans une entreprise offrant un régime de pension à 20 ans et, supposons, qui va prendre sa retraite à l'âge mentionné en haut de la colonne. Dans ce cas, d'après les hypothèses que nous avons émises sur la progression du salaire de l'employé, sur les taux d'intérêt à venir et sur le type de régime de pension, vous constaterez que si l'intéressé prend sa retraite à 55 ans, il faudra qu'une cotisation soit versée, soit totalement par l'employeur, soit par l'employeur et l'employé jusqu'à concurrence de 25 p. 100 du salaire de l'employé. Maintenant, si l'âge de la retraite est de 60 ans, la cotisation mixte tombe à 19 p. 100; s'il est de 65 ans, à 14 p. 100, s'il est de 70 ans, à 10 p. 100, et enfin, si il est de 75 ans, à 7 p. 100. Vous constaterez donc l'énorme différence des coûts que cela représente soit pour l'employeur soit pour l'employé, ou pour les deux si la cotisation est répartie suivant l'âge de retraite choisi.

À la page suivante, nous examinons les hypothèses que nous avons émises ainsi que les répercussions de l'inflation sur les régimes de pension et sur les prévisions financières correspondant à ces régimes. De toute évidence, l'inflation constitue l'une des principales raisons de préoccupation au Canada par rapport au niveau des pensions. Les actuaires doivent faire des prévisions très délicates lorsqu'ils conseillent l'employeur, leurs clients, sur les cotisations à verser au régime de pension. Évidemment, toute inflation est mauvaise et le taux élevé que nous connaissons à l'heure actuelle n'en est que pire. Sur le

[Text]

of inflation is the really serious problem. If inflation remains at a constant level, adjustment becomes possible because the interest rate will normally be correlated with the rate of inflation. In other words, if you have a 9 per cent rate of inflation, you expect the interest rate to be running at perhaps 11 or 12 percent, and a very high interest rate will offset, in calculating the cost of the pension, the high rate of inflation. Of course, we have experienced in recent years an increasing rate of inflation, and the problem there has been that the rate of interest obtainable on the pension funds which have been invested over the years has lagged behind the rate of inflation. We have a table on page 7 which indicates what can happen if the rate of inflation in fact exceeds the rate of interest obtainable on the total funds of the pension plan. If it exceeds it by one per cent, then the pension, which I discussed before, commencing at age 65 would be 16 per cent if you have a 2 per cent excess of the interest rate over the rate of inflation, but if you go to the point where the rate of inflation exceeds the rate of interest by one per cent, that 16 per cent is increased to 36 per cent. So you see that the great burden which has been placed on employers in recent years in funding the pension plans has arisen from the fact that we have been experiencing, over a period of years, an increasing rate of inflation with a lag in the rate of interest behind that rate of inflation. Therefore, we are experiencing, in effect, a true negative rate of interest.

Going on to some of the most common criticisms that have been made of private pension plans, we try to list some of those on page 11 of our brief, and we list four criticisms that have been made of pension plans. One, of course, is that there is still a large percentage of our population who are not covered by any plan other than government plans. There is criticism of the lack of portability of pension benefit. By that we mean that when an individual has worked for a period of years for one employer and then, for whatever reason, he moves to another employer, he may very well forfeit the credits he has been receiving in the first employer's pension plan and he has to build up a pension with the second employer over a much shorter period of time. If there are several moves then the final pension he receives may be very low in relation to his final salary and the years that he has worked.

It is a criticism that pensions become inadequate because of inflation, and, of course, that personal savings have been eroded by inflation. I think there is validity in all these criticisms, but also I think they tend to exaggerate the problem. The private pension system is far from mature. As it has grown and spread the pensions have become more adequate. There are many individuals who are not in private pension plans, who nevertheless are making provision for their retirement through their own use of registered retirement savings plans. Their employer may have arranged a profit-sharing plan for them, or they may have other methods themselves of providing a pension.

There is an economic level at the lower earning, lower wage rates: the government pension plans do, as the tables in our brief demonstrate, provide relatively high pensions in relation

[Traduction]

plan financement d'un régime de pension, un taux croissant d'inflation constitue réellement un problème grave. En effet, si le taux d'inflation reste à un niveau constant, le rajustement devient alors possible, car on fera correspondre le taux d'intérêt au taux d'inflation. En d'autres termes, si on a un taux d'inflation de 9 p. 100, le taux d'intérêt devrait être de 11 p. 100 ou 12 p. 100, et un taux d'intérêt très élevé compenserait, dans le calcul du coût de la pension, le taux élevé d'inflation. Ces dernières années, nous avons eu un taux croissant d'inflation. Or, le taux d'intérêt sur les fonds de pension investis au cours des années était bien en dessous du taux d'inflation ce qui pose un problème. A la page 7, vous trouverez un tableau qui indique ce qui peut se produire si le taux d'inflation dépasse le taux d'intérêt appliqué à la totalité des fonds du régime de pension. S'il le dépasse de 1 p. 100, comme on l'a vu tout à l'heure, la pension touchée à 65 ans serait de 16 p. 100, si le taux d'intérêt dépasse le taux d'inflation de 2 p. 100. Mais si le taux d'inflation dépasse le taux d'intérêt de 1 p. 100, les 16 p. 100 passent à 36 p. 100. Ainsi, l'obligation qu'a l'employeur de financer le régime de pension provient du fait que nous avons eu, pendant un certain nombre d'années, un taux croissant d'inflation accompagné d'un décalage du taux d'intérêt. Donc, nous avons à l'heure actuelle un taux d'intérêt négatif.

Quant aux critiques les plus courantes dont ont fait l'objet les régimes de pension du secteur privé, nous avons essayé d'en énumérer quelques unes à la page 11 de notre mémoire. Il y en a quatre notamment. Premièrement, encore un pourcentage important de la population n'est couvert que par un régime du gouvernement. On critique également le manque de transférabilité des prestations de pension. Nous entendons par là que, lorsque quelqu'un a travaillé pendant un certain temps pour un employeur puis pour certaines raisons le quitte pour aller travailler pour un autre, il peut très bien perdre les crédits accumulés dans le cadre du régime de pension du premier employeur et il cotisera au fonds de pension du deuxième employeur pendant une période beaucoup plus courte. S'il quitte plusieurs fois son emploi, la pension qu'il recevra pour finir pourrait être bien inférieure à ce qu'elle aurait pu être par rapport à son salaire final et au nombre d'années pendant lesquelles il a travaillé.

Ce qui veut dire que les pensions deviennent insuffisantes, en raison de l'inflation qui grignote également les épargnes personnelles. Il y a du vrai dans ces critiques, mais je pense quand même qu'elles sont exagérées. Le système de pension du secteur privé est loin d'être au point. Au fur et à mesure de son évolution, les pensions sont devenues plus convenables. Nombre de personnes qui ne cotisent pas à des régimes de pension du secteur privé accumulent néanmoins des réserves pour leur retraite, grâce au régime enregistré d'épargne-retraite. Leur employeur a peut-être prévu pour eux un régime de participation aux bénéfices, ou alors ils peuvent avoir d'autres méthodes pour s'assurer une pension.

Un niveau économique correspond au bas de l'échelle des rémunérations: les régimes de pension du gouvernement—comme le démontrent les tableaux de notre mémoire—offrent

[Text]

to final earnings. We do think some improvements can be made, and as a body of people interested in this I think we would all welcome improvements in portability of pensions so that individuals can transfer their benefits from one employer to another; we welcome improvements vesting in provisions, but vesting comes under provincial jurisdiction rather than federal. So that we believe that private pensions have made enormous progress since the war and continue to do so. Nevertheless, as I have said before, inflation and particularly an increasing rate of inflation is a problem which is destructive of all pension planning, and I think if it continues at the kind of growth rate we have seen it will be destructive of our whole economic system.

We stress that the provision of adequate pensions has to rest on three separate bodies; the government, which provides a base pension for virtually every citizen, and maybe provides the only system for those at the *lower end of the earning scale*; the employer, if he has an employer-employee pension plan, and the individual who, if he is at other than the minimum earning level, should not consider himself totally free from the responsibility of considering his own retirement.

We stress in our brief that the demography of Canada is currently in a very unstable and unusual situation. All our thinking in terms of pensions, security benefits and so on, has been based on the concept of pyramid of ages, with the broad base at the bottom, of the children, tapering off smoothly to the most advanced age. Because of the *baby boom* and then the subsequent very dramatic drop in birth rates, that pyramid, which has been traditional, no longer exists; we have something that we describe as a pear shape, and there are very significant implications for pension retirement planning in that. Currently, the proportion of the population who are in the active earning age group is at the maximum, there are fewer children coming along as dependents than would be the normal pattern; but if we look at the future the situation changes and becomes unfavourable for retirement planning because the proportion of the population at the productive working ages as now understood will reduce very substantially, and the proportion of the population in the retirement ages will increase. Therefore we have to be extraordinarily careful that we do not place the burden in the future, looking twenty or thirty years into the future, on to the reduced working population of pensions for this proportionately increased number who are in the retirement age.

This, of course, leaves the question of indexing. It is logical that a pension, if it is to be considered adequate, should be adjusted to take account of the increase in the cost of living, but we have to be concerned that it does not again lead to pensions at a certain level being paid to the retired population, which has become a proportionately large part of the population, which the working population is unwilling to bear.

[Traduction]

des pensions relativement élevées, comparativement aux dernières rémunérations. A notre avis, on peut apporter des améliorations et, en tant que groupe intéressé, nous accueillerons avec plaisir toutes celles qui porteront sur la transférabilité des pensions, qui permettront aux employés de transférer leurs prestations d'un emploi à l'autre. Nous aimerions également voir des améliorations dans les dispositions concernant les droits acquis, mais ce processus relève davantage de la compétence provinciale que fédérale. Nous estimons que les pensions du secteur privé ont réalisé d'énormes progrès depuis la guerre et continuent à le faire. Néanmoins, comme je l'ai dit auparavant, l'inflation, ou plus exactement le taux croissant d'inflation, nuit à la planification de toute pension. S'il continue à monter au même rythme, il détruira l'ensemble du système économique.

Nous faisons ressortir qu'il incombe à trois organes distincts de prévoir des pensions convenables: tout d'abord, au gouvernement, qui assume une pension de base à pratiquement tous les citoyens, le seul système peut-être pour ceux qui ont au bas de l'échelle des salaires. Deuxièmement, l'employeur, s'il a un régime mixte employeur-employé et enfin l'employé qui, si son traitement est supérieur au salaire minimal, ne devrait pas se considérer complètement dégagé de toute responsabilité en ce qui concerne sa retraite.

Nous soulignons dans notre mémoire, que la démographie canadienne passe à l'heure actuelle par une phase très instable et inhabituelle. Pour ce qui est des pensions, des prestations de sécurité, etc., nous nous sommes fondés sur le principe de la pyramide des âges dont la base, composée par les enfants, se réduit progressivement jusqu'à l'âge le plus avancé. A cause de l'explosion démographique et de la baisse radicale subséquente du taux de natalité, la pyramide traditionnelle n'existe plus. Nous avons à la place un système «en forme de poire» qui influe profondément sur la planification de la retraite. A l'heure actuelle, la proportion de la population appartenant aux groupes actifs en âge de gagner un salaire est à son maximum et le nombre d'enfants à charge est inférieur au chiffre normal. Toutefois, si nous nous tournons vers l'avenir, la situation se modifie et devient défavorable à la planification de la retraite parce que la proportion de la population appartenant aux groupes actifs sur le marché du travail diminuera de façon très notable, alors que la proportion de la population atteignant de façon très notable, alors que la proportion de la population atteignant l'âge de la retraite augmentera. En conséquence, nous devons faire preuve d'une prudence extrême pour ne pas imposer dans vingt ou trente ans d'ici, à une population active réduite, le fardeau des pensions, de ce nombre relativement accru de personnes en âge de prendre la retraite.

Bien entendu, cela laisse en suspens la question de l'indexation. Il est logique qu'une pension, pour être considérée comme suffisante, doit être réajustée en fonction de l'augmentation du coût de la vie. Toutefois, nous devons veiller à ce que les pensions versées aux retraités, qui constitueront une partie relativement importante de la population, ne représentent pas un fardeau que la population active ne tiendra pas à supporter.

[Text]

That is a summary of our brief, Mr. Chairman. You are probably going to ask us what is our attitude to the main purpose of your committee, and that is mandatory retirement. This brief was not addressed specifically to that; it was prepared as an overview of the whole area of pensions and retirement planning. I think that as a group we are obviously in favour of flexible retirement, and if possible of a second career or of a phased-in retirement, but that we feel timing is of the essence; that the demographic situation at the present time may not be the ideal time to have a dramatic change to a later retirement age, but apart from that it was decided if it was desirable to move fairly quickly to a later retirement age, we want to put a warning before the Committee that there is a total package of employer-arranged security benefits of all kinds, not only pension plans but group life insurance, disability benefits and other benefits of this type, and we have the government social insurance plan, so that we feel there must be time for the employers, the employees and the advisers to both groups to identify all the problems that would be involved in all these related security benefits, and to develop solutions, and we hope that legislation and regulations would allow flexibility to implementing those solutions.

Gentlemen, have you any questions?

Senator Deschatelets: Mr. Suttie, I understand that your brief is the result of a study by two committees of the Institute?

Mr. Suttie: That is right.

Senator Deschatelets: You have come here today with a submission which is the result of extensive workshops. You have mentioned this in your brief.

Mr. Suttie: Yes.

Senator Deschatelets: At these workshops you have also invited other people who are not actuaries, and you have mentioned somewhere in your brief that you have heard from the federal and provincial governments. Could you give us more particulars about this government participation so that we could identify from which department they come.

Mr. Suttie: I would like to ask those who are with me if they can speak to that portion.

Mr. D. R. Anderson, Canadian Institute of Actuaries: Mr. Chairman, the people from government who were participating in the workshops were primarily invited from the Department of National Health and Welfare, from Finance Canada and from some provincial governments, particularly the Government of Ontario and Quebec—in those cases from the Ontario Ministry of the Treasury and from the Quebec Pension Board.

[Traduction]

Voilà donc un résumé de notre mémoire, monsieur le président. Vous allez probablement nous demander quelle est notre attitude à l'égard de l'objectif principal de votre Comité, à savoir la retraite obligatoire. Le présent mémoire n'aborde pas de façon précise cette question. Il a été préparé pour donner une vue d'ensemble du domaine des pensions et de la planification des retraites. En tant que groupe, je pense que nous sommes sans aucun doute en faveur de la retraite «flexible» et, si possible, d'une deuxième carrière ou d'une retraite par étapes. Nous sommes toutefois d'avis qu'il est essentiel de bien choisir le moment d'une réforme. A l'heure actuelle, la situation démographique n'est peut-être pas idéale pour apporter une modification radicale en vue de repousser l'âge de la retraite. Toutefois il a été décidé que, s'il était souhaitable de le faire rapidement, nous voulions avertir le Comité qu'il existe en matière de sécurité un ensemble complet de prestations de tous genres prévues par les employeurs, non seulement les régimes de pension, mais aussi les assurances sur la vie de groupe, les prestations d'assurance d'invalidité et autres prestations de ce genre, et nous avons également le régime d'assurance sociale du gouvernement. Nous sommes donc d'avis qu'il est temps pour les employeurs, les employés et les conseillers des deux groupes de déterminer tous les problèmes que poseraient ces prestations connexes en matière de sécurité et d'y trouver des solutions. Nous espérons que la loi et les règlements accorderont une souplesse suffisante pour les mettre en œuvre.

Messieurs, désirez-vous poser des questions?

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Suttie, d'après ce que je comprends, votre mémoire résulte d'une étude qui a été effectuée par deux comités de l'Institut.

M. Suttie: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Vous vous êtes présenté ici aujourd'hui avec un mémoire qui a fait l'objet de travaux approfondis en atelier. Vous en avez fait mention dans ce même mémoire.

M. Suttie: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Vous avez également invité à ces ateliers d'autres personnes qui ne sont pas des actuaires et vous avez mentionné quelque part dans votre mémoire que vous avez entendu les opinions des gouvernements fédéral et provinciaux. Pourriez-vous nous fournir davantage de détails sur cette participation des gouvernements afin que nous puissions savoir de quels ministères elle provient.

M. Suttie: J'aimerais demander aux personnes qui m'accompagnent si elles peuvent donner leur avis à ce sujet.

M. D. R. Anderson, Institut canadien des actuaires: Monsieur le président, les représentants du gouvernement qui ont participé aux ateliers étaient principalement des invités du ministère de la Santé et du Bien-être social, du ministère des Finances et de quelques gouvernements provinciaux, en particulier ceux de l'Ontario et du Québec. Dans le cas qui nous occupe, il s'agissait plus précisément du ministère du Trésor de l'Ontario et de la Régie des rentes du Québec.

[Text]

Senator Deschatelets: Do I understand that they have given you their views, but their views are not necessarily part of the consensus you have reached?

Mr. Anderson: Well, yes, I would put it that way. We obtained the benefit of their views, but the brief is the responsibility of the Canadian Institute of Actuaries.

Senator Deschatelets: Now Mr. Suttie, your submission presents some long-term proposals about legislation on pensions.

Mr. Suttie: Yes.

Senator Deschatelets: In that sense, of course, your submission is much different from most of the briefs we have had so far. Your submission is dealing in depth with the long-term proposals on pensions legislation, and I must say that though it is not easy to grasp at the first reading—otherwise it would not come from professional actuaries; we were expecting this—I must say immediately that it would have been unthinkable for us to come forward at the end of our inquiry with some recommendations without the benefit of your submission and this will help us, of course, in many respects.

Now after the flowers let me deal with your brief, and with some particulars of your brief. We would like to grasp your philosophy and the principles behind your submission, and if I am permitted I would like to quote some of the sentences which I think reflect in a certain way your thinking, but I will come back afterwards with a precise question. You say, first, that retirement is an individual social problem; secondly, that retired people should be encouraged not to become full-time pensioners as long as there is no alternative; thirdly, that retirement can be regarded as a change in career, not a withdrawal from production, and pensions can become a supplement to a reduced earned income; fourthly, that there is a significant omission in private and public programmes as far as the various pieces of legislation covering the public and also the private programmes are concerned, when we see the lack of planning ahead for retirement—you said that—fifthly, most people feel that they have more important things to do than plan for retirement—I think this is a well-recognized fact—and sixthly, that in Canada we are becoming infected by the British disease of cradle-to-grave social security. You say that this trend must be reversed, and the only way is by developing a new standard of values for personal savings, and on many pages of your brief you come back to this.

Mr. Suttie: Yes.

Senator Deschatelets: You say that the retirement should be planned first by the individual, and that he must be the main contributor to his future pension, and you add this last sentence: "Each dollar to be consumed in retirement has to be saved out of earlier production." Having said that, you come up with the two models of pensions. These are not definite models; you just throw these in, I think for discussion.

Mr. Suttie: Yes.

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Dois-je comprendre qu'ils vous ont donné leurs points de vue, mais que ces derniers ne font pas nécessairement partie du consensus auquel vous avez abouti?

M. Anderson: Oui, c'est ainsi que je présenterais les choses. Nous avons eu l'avantage d'obtenir leur avis, mais l'Institut canadien des actuaires est responsable du mémoire.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Suttie, votre mémoire présente quelques propositions à long terme en matière de législation sur les pensions.

M. Suttie: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Bien entendu, dans ce sens, votre mémoire est très différent de la plupart de ceux que nous avons reçus pour l'instant. Il approfondit les propositions à long terme en matière de législation sur les pensions. Je dois dire qu'il n'est pas facile à comprendre à la première lecture. Sinon, il ne proviendrait pas d'actuaire professionnels, et nous nous y attendions. Je tiens à préciser immédiatement qu'il aurait été impensable pour nous de présenter des recommandations à la fin de notre enquête sans tenir compte de votre mémoire, ce qui nous aidera bien sûr à bien des égards.

Après ces éloges, permettez-moi de parler de votre mémoire et de certains de ses détails. Nous aimerions comprendre votre philosophie et les principes dont s'inspire votre mémoire. J'aimerais citer certaines phrases qui, à mon avis, reflètent d'une certaine manière votre pensée et je poserai plus tard une question précise. Vous dites, premièrement, que la retraite est un problème social individuel; deuxièmement que les retraités ne doivent pas être encouragés à devenir des pensionnés à plein temps tant qu'il existe une autre solution; troisièmement, que la retraite peut être considérée comme un changement de carrière et non comme une exclusion du monde de la production, et que les pensions peuvent devenir le complément d'un salaire moindre; quatrièmement, qu'il existe une omission importante dans les programmes privés et publics en ce qui concerne les diverses lois qui régissent ces programmes, lorsqu'on constate le manque de planification en vue de la retraite; cinquièmement, que la plupart des gens pensent qu'ils ont des choses plus importantes à faire que de planifier une retraite—je pense que c'est là un fait bien admis—sixièmement, qu'au Canada nous sommes en train de devenir contaminés par la maladie britannique de la sécurité sociale du berceau jusqu'à la tombe. Vous dites que cette tendance doit être inversée et que la seule façon de le faire est de mettre au point de nouvelles normes de valeurs pour l'épargne personnelle. Vous revenez sur cette théorie dans de nombreuses pages de votre mémoire.

M. Suttie: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Vous dites que la retraite doit tout d'abord être planifiée par l'individu et que c'est lui qui doit surtout cotiser pour sa future pension. Vous avez ajouté cette dernière phrase: Chaque dollar qui doit être utilisé au cours de la retraite doit être économisé sur la production antérieure. Cela dit, vous présentez deux modèles de pensions. Ils ne sont pas définis; je pense que vous les présentez simplement pour en discuter.

M. Suttie: Oui.

[Text]

Senator Deschatelets: If I fully understand the first model, for a young man entering the labour force he would have to contribute every year \$2,000 savings to justify after 45 years of work a full pension of \$500 a month or \$6,000 a year. This is the first plan you suggest. It seems to me at first sight impractical on two counts. We hear complaints from the public today, and I am thinking of the middle-class young man of 35 years of age who is earning about \$25,000 a year, who is paying \$400 a month for an apartment, who has two children and a car, and who, we are told, because of inflation and so forth, finds it impossible to save any money. So I question whether it is possible for these young people, who may be executives in firms, save enough to come under your plan.

Having mentioned all this I ask you this general question: Can you correlate your thinking, or the thinking of the Institute, with the kind of legislation which could be brought in at this time, because I am not so sure that you are opposed in principle to participation by the government versus contributions paid by the employee or the worker for his own pension? I am not so sure about that. Could you elaborate on your philosophy about this?

Mr. Suttie: Yes. There is always a danger in putting in a simple model as we did. We were not putting this forward as a suggestion for an actual pension plan; it was there to demonstrate one thing, and that is the tremendous difference in the contributions required depending on the period of contribution to a pension plan, and the age at which retirement takes place. That was all I was intending to do, senator. It was not intended to be put forward as a model pension plan. On your general philosophical question, I personally would not—and I do not think any member of the Institute would—argue that there is a base pension which is best provided by government, because there is a substantial segment of the population who are not in a position to make savings other than in the way of compulsory contributions to be made to the Canada Pension Plan, and the base pension to provide a minimum standard of living has to be provided by government.

We do demonstrate at the back of our brief that at the lowest income levels, the combination of government pension plan and the concessions that are made to individuals over 65 do in fact achieve a situation where the difference between earnings and pensions available is very small. In fact, in one case the income actually increased. We are not suggesting for a moment that you can solve the problem of pensions for retirement for our total population without government pension plans. Secondly, we would not as a group say that the burden had to go beyond that and fall entirely on the individual.

The three who are with me all make their living by advising employers on the administration of their pension plans, and in virtually all pension plans these days the employer is making a contribution, which is substantially in excess of the contribution made by the individual, but I would philosophically say that beyond a certain income level—and I think it is at a moderately high income level—I do not think now that people are accepting the obligation to do some saving themselves.

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Si je comprends bien votre premier modèle, un jeune homme qui entre sur le marché du travail devrait verser tous les ans \$2,000 sur ses économies pour avoir droit après 45 ans de travail à une pension complète de \$500 par mois ou de \$6,000 par an. C'est là votre première proposition. A première vue, elle me semble irréalisable pour deux raisons. Aujourd'hui nous entendons les doléances du public, et je songe au jeune homme de la classe moyenne, âgé de 35 ans, qui gagne environ \$25,000 par an, qui paye \$400 par mois pour se loger, qui a deux enfants et une voiture et qui, nous dit-on, par suite de l'inflation, trouve qu'il est impossible de faire des économies. Je me demande donc s'il est possible que ces jeunes qui peuvent être des cadres de sociétés, économisent assez d'argent pour participer à votre projet.

Cela étant dit, je voudrais vous poser une question d'ordre général: pouvez-vous concilier votre point de vue, ou celui de l'Institut, avec le genre de loi qui pourrait être adopté actuellement. En effet, je ne suis pas certain que vous vous opposiez au principe de la participation du gouvernement, par opposition aux cotisations versées par le travailleur ou par l'employé pour sa propre pension. Je ne suis pas certain d'avoir saisi votre point de vue. Pourriez-vous nous le préciser?

M. Suttie: Oui. Il est toujours dangereux de présenter un modèle simple comme le nôtre. Nous n'avons pas voulu le proposer en tant que régime de pension véritable; nous voulions démontrer quelque chose, à savoir l'énorme différence qui existe entre les cotisations exigées suivant le temps pendant lequel on les verse et l'âge auquel la retraite intervient. C'est tout ce que nous avons voulu faire, sénateur. Nous n'avons pas l'intention de présenter un modèle de régime de pension. En ce qui concerne votre question d'ordre général, j'admets sans discussion—et c'est sans doute aussi l'avis des membres de l'Institut—qu'il y a une pension de base qui doit être assurée par le gouvernement, car une bonne partie de la population n'est pas en mesure d'épargner autrement qu'en cotisant obligatoirement au régime de pension du Canada, et la pension de base permettant de maintenir un niveau de vie minimal doit être assurée par le gouvernement.

Au verso de notre mémoire, nous démontrons que pour les niveaux de revenus inférieurs, la combinaison des régimes de pensions du gouvernement et les concessions accordées aux personnes de plus de 65 ans aboutissent à une situation où la différence entre le salaire d'un travailleur et la pension de retraite à laquelle il aura droit est très faible. En fait, dans l'un des cas considérés, il y a même augmentation. Nous ne prétendons nullement qu'on peut résoudre le problème des pensions de retraite de toute la population sans régime de pension du gouvernement. Nous ne voulons pas dire non plus qu'il faut alourdir le fardeau et le faire peser entièrement sur l'individu.

Les trois personnes qui m'accompagnent gagnaient leur vie en conseillant les employeurs sur la gestion de leur régime de pension et dans presque tous les régimes qui fonctionnent actuellement, l'employeur verse une quote-part qui dépasse sensiblement celles de l'employé. Mais je me contenterai de dire qu'au delà d'un certain niveau de revenu—je pense que ce niveau n'est pas très élevé—je ne crois pas que les gens acceptent l'obligation d'épargner d'eux-mêmes.

[Text]

We are certainly not talking in terms of the young man with an income such as you have spoken of here. It is my impression, and I speak now as an individual not as President of the Canadian Institute of Actuaries, that however high an income seems to rise for a particular individual, he always finds means of spending it all on some items which may not be absolute necessities, such as a second car, a boat and so forth. At some level I think the individual should accept the responsibility for adding to the pensions provided by governments and provided by the employer.

Senator Deschatelets: Mr. Suttie, first of all, let us say that you are not satisfied with the present pension system that we have. I suppose you are not satisfied; you would like to improve it, would you not?

Mr. Suttie: I would like to see a higher proportion of our population receiving sufficient pensions and I think the extension of private pension plans can go a long way to achieving this.

Senator Deschatelets: I agree. Now do not you agree also that any effective legislation program must be compulsory, public as well as private? I will tell you why I am asking you this question. Last week we had as witness the Royal Bank of Canada. They operate about 1500 branches, and have over 35,000 people on their staff. We were quite surprised to learn that they have at the Royal Bank a contributory pension plan. All the young people coming on to their staff just refuse this; they are not interested in it. You have a sentence that I mentioned here earlier, stating and recognising the fact that it is only six, seven or eight years after they have decided to make a career at the bank that they favour a contributory plan. The result, we were told, is that they have decided on a non-contributory plan, which is less exciting, of course. Now do you not think compulsion is necessary if we are to achieve an improved pension position in this country, a compulsory system?

Mr. Suttie: I am very reluctant to see more compulsion introduced into our economic system, senator. I would like to see as much achieved through a voluntary system as possible. Within a particular company, of course, the employer can, if he wishes, make membership in the pension plan a condition of employment, and in fact in my own company we do so. We do not give an employee an option of joining or not joining our pension plan. But there are many individuals, men setting up small businesses, entrepreneur-type businesses, self-employment and one thing and another, for whom I do not believe a compulsory pension plan is appropriate. They may feel that they can look after their future by building up their business, and making a very valuable contribution to our economy by doing so.

Senator Deschatelets: Somewhere in your brief you express a certain complaint about the pension plan which exists in the Public Service versus private plans. Could you elaborate on this?

[Traduction]

Ce n'est pas sans doute pas le cas d'un jeune homme qui dispose d'un revenu élevé, comme dans votre exemple. Pour parler à titre personnel et non pas en tant que président de l'Institut canadien des actuaires, il me semble que si élevé que soit le revenu d'un particulier, celui-ci trouve toujours le moyen de le dépenser intégralement à des achats qui ne sont peut-être pas toujours de première nécessité, comme une deuxième voiture, un bateau, ou des choses de ce genre. A un certain niveau, l'individu devrait accepter d'ajouter quelque chose aux pensions assurées par les gouvernements et par l'employeur.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Suttie, disons avant tout que nous ne sommes pas satisfaits du système actuel des pensions. Je suppose que c'est aussi votre avis; vous souhaitez vous aussi l'améliorer, n'est-ce pas?

M. Suttie: J'aimerais qu'une plus grande partie de notre population reçoive des pensions suffisantes, et à ce titre, je pense qu'un élargissement des régimes privés de pension le permettrait.

Le sénateur Deschatelets: Je suis d'accord avec vous. Ne reconnaissez-vous pas également qu'un programme législatif efficace doit être obligatoire, aussi bien au niveau public qu'au niveau privé? Je vais vous dire pourquoi je vous pose cette question. La semaine dernière, nous avons eu un témoin de la Banque royale du Canada. Cette banque exploite environ 1,500 succursales, dans lesquelles travaillent environ 35,000 personnes. Nous avons été très surpris d'apprendre qu'à la Banque royale, il y a un régime de pension contributive. Tous les jeunes récemment engagés s'y opposent; cela ne les intéresse pas. J'ai cité précédemment une phrase qui indique que c'est seulement six, sept ou huit ans après que l'employé a décidé de faire carrière à la banque qu'il se prononce en faveur de ce régime. On en a conclu qu'il était préférable d'opter pour une solution autre que le régime contributif, solution qui est naturellement moins intéressante. Ne pensez-vous pas qu'il faille recourir au régime obligatoire si l'on veut améliorer le système des pensions dans ce pays?

M. Suttie: Je trouve qu'il n'est guère souhaitable d'introduire davantage de coercition dans notre système économique, sénateur. J'aimerais que l'on obtienne des résultats grâce à des mesures prises de plein gré. Naturellement, dans telle ou telle société, l'employeur peut, s'il le désire, poser comme condition d'embauche la participation au régime de pension, et c'est effectivement ce qui se passe dans ma société. Nos employés ne peuvent pas refuser de participer au régime de pension. Mais il existe de nombreux cas individuels, comme celui du dirigeant d'une petite entreprise, du travailleur autonome et bien d'autres, pour lesquels le régime de pension obligatoire n'est pas approprié. Ceux-là peuvent se sentir en mesure d'assurer leur avenir par une bonne gestion de leur entreprise, et ils font une contribution très appréciable à notre économie en agissant ainsi.

Le sénateur Deschatelets: Dans votre mémoire, vous critiquez le régime de pension de la Fonction publique par opposition aux régimes privés. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi?

[Text]

Mr. Suttie: I think the point we are making is that the cost of the Public Service plan should be calculated in the same way as it would be for a private pension plan, and that in general the benefits should be brought into line with those of the more typical substantial employer. It is unreasonable if, for one reason or another, it is more generous. Would any of you wish to comment on this? Is there anything else in our brief?

Mr. R. T. Giesinger, Canadian Institute of Actuaries: That is what we said.

Senator Deschatelets: Part IV, I think, has to do with the allocation of responsibility for pension provision?

Mr. Suttie: Yes.

Senator Deschatelets: You say that our economy is not completely free enterprise, so that we must expect some social security to be provided by our governments, but you add: "If the level of government-provided benefits is kept as low as possible, the degree of individual choice is maximized." Would you explain this?

Mr. Suttie: Yes. We are saying that we believe that the individual should have freedom to make a decision himself beyond the basic necessities as to whether he wants to spend his income on current living or wants to provide for the future. We believe that there is a role for government in making sure that everybody has their minimum necessary pension. Beyond that we would like to see the maximum freedom of choice.

Senator Deschatelets: I hope I am not going too far, Mr. Chairman, but I have some supplementary questions.

The Chairman: No, go ahead. This is very interesting.

Senator Deschatelets: We will come to page 5 of your brief, "Constraints". You say that the entire costs should not exceed the capacity to pay of the self-supporting. I would like to have your views on the present taxing situation. Are we overtaxed, or about to be?

Mr. Suttie: You are going a long way beyond anything which the Institute as a group has tried to determine. If you are asking my personal opinion, I think the economy would be healthier with a lower rate taxation, but that is a purely personal opinion.

Senator Deschatelets: Would you repeat that last sentence? I did not get the last sentence, Mr. Suttie.

Mr. Suttie: I am saying it is a purely personal opinion, not one that has been debated by the Institute because it is certainly not something that is appropriate for the Institute of Actuaries to discuss. I think we would have a healthier economy if the level of taxation was lower, but that is a purely personal opinion.

[Traduction]

M. Suttie: Ce que nous voulions dire, c'est que le coût du régime de la Fonction publique devrait être calculé de la même manière que celui d'un régime de pension privé, et qu'en général, les prestations devraient être alignées sur celles de l'employeur moyen. Il n'est pas normal qu'elles soient plus généreuses, pour quelque raison que ce soit. Avez-vous d'autres remarques à faire à ce propos? Voulez-vous poser d'autres questions sur notre mémoire?

M. R. T. Giesinger, Institut canadien des actuaires: C'est ce que nous avons dit.

Le sénateur Deschatelets: Je crois que la partie IV traite du partage des responsabilités en matière d'attribution de pensions.

M. Suttie: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Vous dites que notre économie n'est pas une véritable économie de libre entreprise et que nous devons donc nous attendre à ce qu'une partie de la sécurité sociale soit assurée par nos gouvernements, mais vous ajoutez qu'en maintenant les prestations assurées par le gouvernement à un niveau aussi bas que possible, on favorise le choix pour chaque individu. Pourriez-vous nous expliquer cela?

M. Suttie: Oui. Pour nous, chaque individu devrait avoir la liberté de décider par lui-même, sans tenir compte des besoins élémentaires, s'il veut consacrer son argent à son existence actuelle ou s'il veut économiser pour l'avenir. Selon nous, le gouvernement doit s'assurer que chacun aura une pension minimale. A part cela, nous préconisons la plus grande liberté de choix.

Le sénateur Deschatelets: J'espère que je ne vais pas trop loin, monsieur le président, mais je voudrais poser quelques questions supplémentaires.

Le président: Non, allez-y. Tout cela est très intéressant.

Le sénateur Deschatelets: Venons-en à la page 5 de votre mémoire, sous la rubrique «Restrictions». Vous dites que la totalité des coûts ne devrait pas dépasser la capacité de payer du travailleur autonome. J'aimerais avoir votre avis sur la situation fiscale actuelle. Payons-nous trop d'impôts ou allons-nous en payer trop?

M. Suttie: Votre question sort un peu du mandat que s'était fixé l'Institut. Si vous voulez connaître mon avis personnel, je pense que l'économie serait plus saine si l'on abaissait le taux d'imposition, mais c'est un avis strictement personnel.

Le sénateur Deschatelets: Voudriez-vous répéter cette dernière phrase que je n'ai pas très bien comprise, monsieur Suttie?

M. Suttie: J'ai dit qu'il s'agissait là d'un avis tout à fait personnel, qui n'avait fait l'objet d'aucune discussion de la part de l'Institut des actuaires, auquel il ne revient d'ailleurs pas de débattre de telles questions. Je disais donc, qu'à mon avis, notre économie serait plus saine si l'impôt était plus bas, mais je le répète, il s'agit là d'un avis personnel.

[Text]

Senator Deschatelets: And this is one of the reasons why you would not like us to come forward with some plan which would add some burden on the government?

Mr. Suttie: That is right.

Senator Deschatelets: This is your line of thinking. Now under "Indexing Pensions" on page 21 you say: "Though... pensioners on fixed incomes require protection against... inflation, there has been no clear demonstration of the extent to which they need such protection," and you add: "We recommend that such a study be conducted." You raise the point, I suppose, that you feel the state cannot afford it?

The Chairman: He does not say "the state".

Mr. Suttie: Yes, I think that is the distinction.

Senator Deschatelets: It comes from my interpretation.

Mr. Suttie: I think it is a mistake to think the state can do anything. It is the productive worker who is paying for the pensions of those who are not working, and I think we always have to remember that a group with sufficient strength, a strong union, a professional man with desirable skills, or a business executive who has some control over his own income, is not going to accept too high a diversion of his income from himself to those who are retired. At a certain level, yes, but if you try and push it too far I think you run into resistance; and the union or whoever it may be will fight to maintain its own share of the total income of the country.

Senator Deschatelets: We talk about inflation here, and I cannot understand how you can say that there has been no clear demonstration of the extent to which they need such protection. We are talking about pensioners on fixed incomes, people over 65 years of age. We have 2.1 million retired persons in this country today, and we have some evidence showing that about 30% of them receive the Old Age Pension and the Supplement, and that is about all. They are not qualified under the Canada Pension Plan, so how can you say that there is no clear demonstration? These people live on the poverty line.

Mr. R. M. Walker, Canadian Institute of Actuaries: If I could address that point, the point we are making there is not that there is no demonstration that they need some indexing; it is the extent of the indexing that is not clear. What we are suggesting is that a study be conducted to determine the factors of expenditure on the elderly to determine just how much indexing they do need, so that the operative phrase in the sentence is the words "extent of", rather than there is no demonstration that they do need some indexing. I do not think that there are very many actuaries who would take the position that people on fixed incomes should not have some indexing. The problem is relating the indexing to some relatively arbitrary index such as the consumer price index. The consumer price index is struck from a particular basket of goods applicable to the normal family which has one and three-quarters individuals, and what we are suggesting, in fact, is that perhaps it may well turn out when the study is completed that the indexing that the pensioner requires is higher than the consumer price index. What we are suggesting is that there

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Et vous y voyez une raison pour ne pas approuver que nous proposons un programme qui constituerait une charge nouvelle pour le gouvernement?

M. Suttie: C'est cela.

Le sénateur Deschatelets: Voilà donc comme vous voyez les choses. Si je me reporte à la page 21, sous le titre «Pensions indexées», je lis «Bien que les retraités, dont le revenu est fixe doivent être protégés contre l'inflation, l'importance de cette protection n'a pas encore été étudiée», et vous ajoutez: «Nous recommandons qu'une telle étude soit faite.» Je suppose que vous faites allusion à votre impression d'une surcharge pour l'État?

Le président: Il ne dit pas «l'État».

M. Suttie: Oui, c'est là toute la différence.

Le sénateur Deschatelets: Il s'agit là de mon interprétation.

M. Suttie: C'est une erreur de croire que l'État peut tout faire. C'est le travailleur qui paye les retraites de ceux qui ne travaillent pas, et je pense que nous ne devons pas oublier que ni un groupe suffisamment fort, ni un syndicat fort, pas plus qu'un travailleur dont la spécialité est très demandée ou qu'un cadre commercial qui d'une certaine manière contrôle son propre revenu ne seraient prêts à sacrifier une partie de leur revenu au profit des retraités. Jusqu'à une certaine limite oui, mais si vous allez trop loin, vous vous opposerez à une résistance de la part du syndicat ou de toute autre personne, qui voudra défendre sa part dans le revenu total du pays.

Le sénateur Deschatelets: Nous sommes en train de parler d'inflation, et je ne comprends pas comment vous pouvez prétendre que la démonstration n'a pas été clairement faite de ce besoin de protection des retraités. Il s'agit de retraités à revenu fixe, et qui ont plus de 65 ans. Il y a au Canada 2,1 millions de retraités, dont 30% touchent la pension de sécurité de la vieillesse et le supplément, et c'est à peu près tout. Ils ne bénéficient pas du Régime de pensions du Canada, et je me demande comment vous pouvez continuer à dire que la démonstration n'a pas été faite? Ces gens vivent à la limite de la pauvreté.

M. R. M. Walker, Institut canadien des actuaires: A mon avis, il ne s'agit pas de savoir si la démonstration a été faite de la nécessité d'indexer leur pension, il s'agit plutôt d'en fixer les modalités. Nous suggérons qu'une étude soit conduite pour déterminer les dépenses des personnes âgées, afin de savoir de quelle indexation elles ont besoin, et c'est à mon avis l'expression «étendue de l'indexation» qui est importante plutôt que celle qui fait référence à l'absence de preuve de la nécessité de cette indexation. Je ne pense pas qu'il y ait beaucoup d'actuai- res qui refusent de reconnaître que ces vieillards à revenu fixe ont besoin d'une protection par indexation. La difficulté réside dans le fait de rapporter cette indexation à une échelle relativement arbitraire qui est par exemple celle de l'indice des prix à la consommation. L'indice des prix à la consommation, se base sur un panier de marchandises, qui s'applique à la famille normale d'un individu trois quart, et ce à quoi nous faisons référence en fait, c'est que cette étude pourrait très bien montrer que le retraité a besoin d'une indexation supérieure à celle de l'indice des prix à la consommation. Nous aimerions

[Text]

should be a specific pensioner index to determine how much indexing is desirable. There is also a suggestion, for example, that the ability to spend at some point starts to reduce with increasing age, so that providing complete indexing for the elderly right through until ultimate death probably is not really necessary. So that what we are suggesting in there is more in the direction of the extent of the indexing rather than whether some indexing is required at all.

Senator Deschatelets: One of the last questions, Mr. Suttie, my questions probably appear childish to you, but sometimes these are the kind of questions that enliven the debate. You are looking, and everybody is looking, for some improvement in the future legislation on pensions. There is now room for improvement—there is no doubt about that. You brought forward two plans for discussion. We have today a universal pension plan—the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan. This plan meets with your requirements in many respects because, first of all, it is a national plan, which was introduced by the federal government, to which all the provinces agreed. You have under the pension plan, I think, portability. Is it not possible—there is nothing static—that we could use the Canada Pension Plan and enlarge it, improve it, with your ingredients, so that it meets some of your requirements. Did you give any thought to that?

Mr. Suttie: It is not mentioned specifically in the brief, but it is obviously something we have thought about. I think the concern about enlarging the Canada Pension Plan is that there is no logic in a government attempting to fund a pension plan. I think we mentioned that in our brief. The Canada Pension Plan or any other government plan tends to be on a pay-as-you-go basis, and I think the need for investment capital is supplied best by funded pension plans. A very substantial, and particularly a very rapid, increase in the Canada Pension Plan would impinge upon the funds available for productive investment. The future retirement pensions for this country have to come from the productive capacity of this country, and if you diminish that or do not provide for its increase through making funds available, then the resources to provide the pensions will not exist.

The Chairman: Let me get in one question here.

Senator Deschatelets: Yes, go ahead.

The Chairman: I accept everything you have said absolutely. You talked about productivity and increasing the Canada Pension Plan and the dangers that are there. Suppose you had immediate vesting of pensions. If a man worked three years, suppose whatever he had there was vested. He moved on to work at some other place for five years, and whatever he had there was vested. At that particular time he has some claim on the money that would ordinarily have gone back into the fund. If you move those little vestings,—and there may be six or more—over to the Canada Pension Plan Trustee, at the end he winds up with a pension plan, and there is portability. What do you have to say about that?

Mr. Suttie: It does not necessarily have to be a transfer to the Canada Pension plan, but there have been proposals made

[Traduction]

donc voir mis sur pied, un indice précis pour les retraités, permettant de clarifier les choses. Un autre point à noter, c'est que la capacité de dépenser baisse au fur et à mesure de l'âge, si bien que l'indexation pour les vieillards ne devrait pas être nécessaire jusqu'à la mort. Il s'agit donc pour nous de fixer les limites de cette indexation plutôt que de remettre en cause son principe.

Le sénateur Deschatelets: Encore une question si vous le permettez, monsieur Suttie, bien qu'elle puisse vous paraître un peu naïve, ce qui parfois anime les débats. Nous cherchons tous, et vous cherchez également, à améliorer la législation sur les pensions, amélioration sans aucun doute possible aujourd'hui. Vous avez d'ailleurs proposé deux régimes au cours de la discussion. Nous disposons aujourd'hui d'un régime universel de pension, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec. Sous bien des aspects, ce régime satisfait vos exigences, d'abord parce qu'il s'agit d'un régime national introduit par le gouvernement fédéral et auquel toutes les provinces ont donné leur accord. Le transfert possible est d'ailleurs prévu par ce régime de pension. Ne serait-il donc pas possible, car à mon avis, rien n'est définitif, d'élargir le cadre du Régime de pensions du Canada, de l'améliorer en se servant de vos idées et de telle sorte qu'il vous semblerait satisfaisant. Y avez-vous pensé?

M. Suttie: Ce n'est pas mentionné explicitement dans le mémoire, mais de toute évidence, nous y avons pensé. La difficulté, en ce qui concerne un élargissement du Régime de pensions du Canada, réside dans le fait qu'il n'y a aucune logique à ce que le gouvernement veuille financer un régime de pension. Je pense que nous l'avons mentionné dans le mémoire. Le Régime de pensions du Canada, ou tout autre régime de pension du gouvernement, est à base d'auto-financement, et je crois que ce sont les régimes de pensions fondés qui peuvent assurer le meilleur investissement. Une augmentation substantielle et notamment une augmentation très rapide dans le Régime de pensions du Canada, représenterait une réduction des fonds disponibles pour l'investissement à la production. À l'avenir, les retraites devront par exemple par manque d'investissement, sans risquer de priver le régime de ses ressources.

Le président: Permettez-moi une question ici.

Le sénateur Deschatelets: Allez-y.

Le président: Je suis d'accord avec tout ce que vous avez dit. Vous avez parlé de productivité, de l'augmentation du Régime de pensions du Canada, et des dangers qui le menacent. Imaginez qu'il y ait une acquisition immédiate des droits. Si quelqu'un travaille trois ans, supposez qu'il ait acquis les droits sur ce qu'il avait, et qu'il travaille ensuite cinq ans ailleurs, et qu'à ce moment-là il ait la possibilité de réclamer l'argent qui normalement reviendrait à la caisse. Le phénomène peut se produire six fois ou plus, et si ces droits acquis sont versés au fiduciaire du Régime de pensions du Canada, il finit à la fin par accumuler une retraite, en vertu de cette possibilité de transfert. Qu'en dites-vous?

M. Suttie: Ce n'est pas nécessairement un transfert au Régime de pensions du Canada, mais un certain nombre de

[Text]

to the provincial governments—and Ontario looked at this very seriously—that there be much earlier vesting and there be some provision that these small portions as you suggest should be accumulated by some central body within the province. I do not think we address it here, but I certainly am in favour of earlier vesting than we now have, and this would go quite a distance to meeting the problem or the criticism that is now made of private pension plans.

Senator Deschatelets: Mr. Suttie, you are aware that in the United States, effective January 1, 1979—I think the amendments have already been passed by Congress and signed by President Carter—in the public service the retirement age of 65 will be abolished without limit?

Mr. Suttie: Yes.

Senator Deschatelets: And in the private sector it will be extended from 65 to 70. If we come forward with a similar recommendation it would meet some of your thinking because in your brief you said retirement can be regarded as a change in career, not a withdrawal from protection. We would like the attitude of our society to change as regards the elderly people so that there would be no more discrimination as regards the older worker. At first sight, would you have any objection?

Mr. Suttie: I think what I tried to say earlier, senator, was that I think in the long run inevitably there is going to be a move away from age 65 retirement. I think the age structure of the population is going to make it necessary. I think that there are going to be many problems, and I think the actuarial problems can all be solved, but I just ask that there be sufficient time given for all the problems to be identified—and if you wish we could describe some of the problems we see. We would have to make sure that they are all identified with the employer and employee, because the unions are very heavily involved in these benefits plans, and we would have to work with their advisers to find solutions to these problems, and to see that there is sufficient flexibility to permit it. That, I think, is our view as a group.

I have another concern, and perhaps I can speak purely personally this time as the president of an insurance company. We find amongst our younger and middle-aged men very grave concern about their promotion opportunities now, because they are seeing a somewhat more static economy than there was a few years ago. When everything is booming everyone feels optimistic about their promotion chances. I think it would be very traumatic for some of those men if abruptly the retirement age of their seniors was put back five years. I can be very cognizant of that, Mr. Chairman, I am within two years of mandatory retirement myself. I am sure the executive vice-president is looking forward to becoming president in two years time. If I continue and the Senate Committee says I do not have to retire until 70, and he has to wait seven years instead of two, I think it would be very demoralising, so I do say I think there has to be a condition period.

[Traduction]

suggestions ont déjà été faites aux gouvernements provinciaux, l'Ontario s'y est d'ailleurs intéressée—pour que les droits soient acquis très tôt, et que ces petites tranches, comme vous l'avez suggéré, puissent être cumulées par un organisme central provincial. Il n'en est pas question ici, mais je serais tout à fait en faveur de ces droits acquis plus tôt, ce qui rejoindrait les critiques auxquelles sont soumis les régimes de retraite privés.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Suttie, je suppose que vous savez qu'aux États-Unis, à partir du 1er janvier 1979, la limite d'âge de 65 ans pour la retraite dans les services publics sera abolie et je crois que l'amendement a déjà été adopté par le Congrès et ratifié par le président Carter?

M. Suttie: Oui, elle passera de 65 à 70 ans.

Le sénateur Deschatelets: Et dans le secteur privé, l'âge passerait de 65 à 70 ans. Si nous faisons une recommandation semblable, elle suivrait votre ordre d'idées, car vous avez dit dans votre mémoire que la retraite pouvait être envisagée comme un changement de carrière non comme une perte de sécurité. Nous aimerions voir changer l'attitude de notre société par rapport aux personnes âgées de sorte qu'il n'y ait plus de discrimination à l'égard du travailleur plus âgé. Au premier abord, auriez-vous une objection?

M. Suttie: J'ai essayé d'expliquer plus tôt, sénateur, qu'à mon avis, on constatera inévitablement à la longue une tendance à s'éloigner de l'âge de retraite de 65 ans. Selon moi, la structure d'âge de la population rendra cette évolution nécessaire. Je crois que nous ferons face à de nombreux problèmes et que les problèmes actuariels peuvent tous être résolus, mais je demande simplement qu'on accorde suffisamment de temps pour reconnaître ces divers problèmes; si vous le voulez, nous pourrions décrire certains d'entre eux. Il faudra nous assurer de tous les définir, tant chez l'employeur que chez l'employé, car les syndicats sont fortement intéressés à ces régimes de prestations et il nous faudrait travailler en collaboration avec leurs conseillers pour trouver des solutions à ces problèmes et voir à ce qu'il y ait suffisamment de souplesse pour pouvoir appliquer celles-ci. Voilà le point de vue de notre groupe.

Je me préoccupe d'une autre question: permettez-moi maintenant d'exposer un point de vue purement personnel, à titre de président d'une société d'assurance. Nous constatons actuellement chez nos employés plus jeunes et d'âge moyen une très grande préoccupation vis-à-vis de leurs possibilités d'avancement, car la situation économique est un peu plus stable maintenant qu'elle ne l'était il y a quelques années. Lorsque les affaires roulent bien, chacun envisage ses possibilités d'avancement avec optimisme. A mon avis, certains employés paniqueraient si l'âge de retraite des gens plus âgés était soudainement reculé de cinq ans. Je reconnais fort bien ce fait, monsieur le président; dans deux ans, j'aurai moi-même atteint l'âge de retraite obligatoire. Je suis convaincu que le vice-président exécutif espère devenir président dans deux ans. Si je continue mon travail et que le comité sénatorial déclare que je ne suis pas obligé de prendre ma retraite avant l'âge de 70 ans, mon subalterne devra donc attendre sept ans au lieu de deux. Pareille éventualité serait, selon moi, démoralisante et voilà pourquoi il faut, à mon avis, une période conditionnelle.

[Text]

Senator Deschatelets: You will realize though that we are not venturing here on to new grounds. It is done in the United States, and I figure an association like yours has had the opportunity to express its views on the American amendment before it was adopted?

Mr. Suttie: We are purely a Canadian body, but I would say it was done too abruptly in the States. I am not saying that the change should not take place, but I think it should take place with much more time to plan for it than was given in the States.

Senator Deschatelets: I have one last question, Mr. Chairman. It is felt in some quarters that actuaries are mysterious people. Some people think that they have in their office a crystal ball, and I would like to make use of this crystal ball for my last question, which has to do with the inflationary forces. Would you mind giving us your personal views about inflation, telling us if in your opinion we have reached the top and if we could expect a reduction in inflation? You are not obliged to answer, you know.

Mr. Suttie: Well, as I said in my initial presentation, we do not have a crystal ball. It is merely that we are professionally forced by our responsibilities to try to peer into the future. I would be delighted if I could say to you I thought we had reached the top of inflation. I am not now speaking on behalf of the Institute, because the Institute has no authority to pronounce on this. As an individual I am pessimistic; I am afraid that our whole economy and political system is such that the chance of increased inflation in the future is greater than the chance of reduced inflation.

The Chairman: Will you pardon me for just one moment? Did I hear you give us the definition of an actuary?

Mr. Suttie: I did not attempt to define it, Mr. Chairman. I said that we were forced to provide estimates of the present value of monetary benefits to be paid in the future, and sometimes many years into the future, with the amount of those benefits, the date on which they will be paid, the frequency of payments, all depending upon factors such as mortality rates, disability rates, rates of inflation and so on, all of which we had to attempt to predict.

The Chairman: I remember that when you were here before you were asked: "Who is an actuary?" The answer was: "An actuary is one who belongs to the organization, period." That was it. I remember. I fought it for I do not know how long. I lost, but nevertheless I remember it very well. However, we have a fine appreciation of you, do not worry.

Just following up what Senator Deschatelets talked to you about, take a minute and give us the problems. You seem to have had them.

Mr. Suttie: I would be glad if the three men who are with me, who are advisers on these plans, would do so. Don Anderson here is more concerned with social insurance aspects

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Vous savez, ce n'est pas une idée nouvelle. On le fait aux États-Unis, et une association comme la vôtre, je suppose, a eu l'occasion d'exprimer sa réaction à la modification apportée aux États-Unis avant que celle-ci soit effectivement adoptée?

M. Suttie: Nous sommes un organisme purement canadien et je dirais que les États-Unis se sont précipités dans cette affaire. Je ne dis pas que ce changement ne devrait pas avoir lieu chez nous mais, à mon avis, on devrait le planifier beaucoup plus qu'on ne l'a fait aux États-Unis.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, une dernière question. Certains croient que les actuaires sont des gens mystérieux. Pour d'autres, ils auraient une boule de cristal dans leur bureau et j'aimerais faire appel à un instrument de la sorte pour obtenir réponse à ma dernière question, qui porte sur les facteurs inflationnistes. Pourriez-vous nous donner vos opinions personnelles au sujet de l'inflation? Croyez-vous que nous ayons atteint le sommet? Pouvons-nous nous attendre à un fléchissement? Vous n'êtes pas tenu de répondre, vous savez.

M. Suttie: Eh bien, comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, nous n'avons pas de boule de cristal. Nous sommes tout simplement obligés, sur le plan professionnel et en raison de nos responsabilités, de chercher à connaître l'avenir. Je serais heureux de vous annoncer qu'à mon avis, nous avons atteint le sommet de l'inflation. Je ne parle pas au nom de l'Institut car il n'est pas autorisé à se prononcer sur cette question. Pour ma part, je suis pessimiste: je crains que tout notre système économique et politique ne soit tel, qu'il y aura plus de chances d'assister à une croissance qu'à une baisse de l'inflation.

Le président: Je vous demande pardon. Nous avez-vous donné la définition d'un actuaire?

M. Suttie: Je n'ai pas essayé de définir ce qu'est un actuaire, monsieur le président. J'ai dit que nous étions obligés de fournir des estimations sur la valeur actuelle des avantages monétaires qui devront être versés à l'avenir; parfois, ces estimations portent sur plusieurs années à venir, le montant de ces prestations, leurs dates d'échéance, le nombre de versements, le tout étant fonction des taux de mortalité, d'incapacité, d'inflation et autres. Nous devons essayer de prévoir tout cela.

Le président: Lorsque vous avez comparu auparavant, je me souviens qu'on vous avait demandé: «Qu'est-ce qu'un actuaire?» Et voici la réponse qui fut donnée: «Un actuaire est quelqu'un qui appartient à l'organisation, c'est tout». C'était la réponse. Je me souviens. Je m'y suis opposé pendant je ne sais combien de temps. J'ai perdu, mais quoi qu'il en soit, je m'en souviens très bien. Toutefois, nous vous estimons beaucoup, ne vous inquiétez pas.

Pour donner suite à la question du sénateur Deschatelets, prenez le temps de nous indiquer les problèmes. Vous semblez avoir dû y faire face.

M. Suttie: J'aimerais que les trois collègues qui m'accompagnent le fassent à ma place; ils sont conseillers auprès des employeurs en cette matière. Don Anderson s'intéresse davan-

[Text]

on our behalf; the other two are going to speak about private pension plans.

Mr. Anderson: If I can name one or two instances—I do not think we can possibly enumerate them all; it would be presumptuous on our part to do so to illustrate the kind of thing that we see. One of the major problems or problem areas with pension plans these days is, in fact, the whole process of planning for retirement, and communications to the participants what their benefits are and what retirement will mean to them. A flexible retirement policy, for example, requires that people understand the implications of their decisions, and that takes time to evolve. I do not think you can do that overnight. It is a specific problem that would have to be dealt with and it would take time.

The Chairman: In your experience, do you know anybody who is doing pre-retirement work that is worthy of the attention of this committee?

Mr. Walker: Corporations.

The Chairman: Corporations?

Mr. Walker: Yes.

Mr. Anderson: May I speak to that, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Mr. Anderson: I am familiar with a number of major corporations which are embarking or have embarked upon programs of pre-retirement planning. I personally attended a seminar on the subject about a month ago which was attended by 30 or 40 major companies, and about half of them said they had programs and the other half said they were planning to institute them.

The Chairman: Yes. Now, Mr. Anderson, we hear time and time again, "We are planning to do this, that and the other thing", but my question to you is: Who is doing it? Have you seen evidence of someone doing what you consider is good pre-retirement work—that is, calling in the husband, and calling in the wife, four or five years in advance and going through their assets, and saying, "You should get out of this." "You should stay in this," and, "You will be out if you do this"? Who is doing that?

Mr. Anderson: There were, as I said, about fifteen companies, and they were quite major companies, and they are definitely doing, in my estimation, a really good job of looking at the overall problem—not just the financial planning, but the planning of one's own personal life, where one is to live, how one is to live, with what interests and activities, the relation between husband and wife on retirement, and so on. They are definitely going into this, and I am happy to be able to report this.

The Chairman: We must get hold of some of them and have them before this committee, because so far we have not been able to put our finger on them.

[Traduction]

tage à l'aspect de l'assurance sociale; les deux autres parleront des régimes de pension privés.

M. Anderson: Je veux parler d'un ou deux cas; je ne crois pas qu'il soit possible de les énumérer tous; ce serait présomptueux de notre part de vouloir le faire, d'illustrer ce que nous prévoyons. Actuellement, un des plus grands problèmes ou des plus grands secteurs qui nous donnent des problèmes quant au régime de pensions est, effectivement, toute cette question de planification en vue de la retraite, et de la communication avec les participants pour leur faire connaître leurs avantages et ce que la retraite signifiera pour eux. Par exemple, une politique de retraite souple exige que les gens comprennent les répercussions de leurs décisions et il faut mettre du temps pour arriver à une telle compréhension. Je ne crois pas qu'on puisse tout comprendre du jour au lendemain. C'est un problème précis qu'il faut régler et il faudra y mettre du temps.

Le président: D'après votre expérience, connaissez-vous quelqu'un qui s'occuperait d'un travail avant la retraite et qui pourrait intéresser ce comité?

M. Walker: Les corporations.

Le président: Les corporations?

M. Walker: Oui.

M. Anderson: Puis-je prendre la parole à ce sujet, monsieur le président?

Le président: Oui.

M. Anderson: Je connais un certain nombre de sociétés qui entreprennent actuellement ou ont déjà lancé des programmes de planification de retraite anticipée. J'ai personnellement assisté à un colloque sur la question il y a environ un mois, lequel réunissait 30 ou 40 grandes sociétés, dont environ la moitié signalaient avoir de tels programmes, et l'autre moitié disaient projeter d'en entreprendre.

Le président: Oui. Monsieur Anderson, nous entendons dire de temps à autre: «Nou projetons de faire ceci, ou cela», mais voici ce que j'aimerais savoir: qui le fait? Avez-vous des preuves que certains font ce que vous pouvez considérer comme du bon travail en matière de retraite anticipée—c'est-à-dire qu'on invite les deux conjoints quatre ou cinq ans à l'avance, qu'on examine leur situation financière, puis qu'on leur dit: «Vous devriez éviter ceci, et continuer à faire cela, ou si vous faites ceci, vous vous ruinerez?» Qui agit en ce sens?

M. Anderson: Comme j'ai dit, il y a environ quinze grandes sociétés qui, à mon avis, font véritablement du bon travail en ce sens. On se penche sur le problème global, et non pas simplement sur la planification financière. On planifie la vie d'une personne, on détermine où et comment elle doit vivre, quels seront ses intérêts et ses activités, et les rapports entre elle et son conjoint au moment de la retraite, etc. On s'en occupe véritablement, et je suis heureux de pouvoir le signaler.

Le président: Il nous faut arriver à joindre certaines de ces sociétés pour qu'elles comparaissent devant le comité, ce que nous n'avons pu faire jusqu'à maintenant.

[Text]

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I would like to find out how long before a man is retired should he come under your plan? Does this start three years in advance, five years in advance, or just six months before retirement?

Mr. Anderson: Well, senator, if a program has just recently been introduced in a company, they must immediately attend to those right on the brink of retirement, but the companies have extended these plans back to ten years before retirement, or fifteen, to give people ample opportunity to look ahead and develop new interests so that when they reach retirement they look at it as a new opportunity in their lives rather than the end of the road.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): How long before retirement were these programs started—two or three years?

Mr. Anderson: It is probably in the last two or three years that most of the interest has developed. There has been a development particularly through the introduction of a pre-retirement planning manual which has been produced by an industry association in the pension industry, and this is developing into quite a wide interest at the present time, and from all indications I think it is a rapidly growing field. I think a lot of employers are looking at it, and I have heard them talking this way themselves, and speaking on it eloquently, that they have noticed other employees who have recently retired, and they have kept in touch with them, and been aware how these former employees have deteriorated through the lack of proper planning, and they fear personally that this will happen to them when they retire. They say this is not the way to treat them after they have worked for many years and there is something better we could do to help them look ahead, to help them plan, and so they are quite interested in it. I would be happy to provide the names of companies.

The Chairman: We will be delighted to have some who have gone beyond the talking stage.

Mr. Anderson: Yes, I will write to you about this.

The Chairman: Please do. What are some of the other problems, gentlemen?

Mr. Giesinger: Another specific one which relates to the area of disability insurance and disability type programs is that as age increase it becomes more and more difficult to determine what is a disability and what is not a disability, and currently many plans provide different levels of benefit if a person is disabled or if he is simply retiring on his own. Those kinds of thing are going to have to be brought together in some kind of fashion, and it is obviously more difficult to deal with the more difficult it is to determine someone is disabled, and again it takes some time. All of the circumstances are different too. I think that is an important thing.

In every employer situation the circumstances are different, the plans are different, the job requirements are different, and the thing which I think concerns me most about the introduc-

[Traduction]

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): J'aimerais savoir combien de temps avant le moment de la retraite un homme doit s'inscrire à votre programme? Trois ans, cinq ans à l'avance, ou simplement six mois avant le moment de la retraite?

M. Anderson: Voici, sénateur. Si un programme vient tout juste d'être lancé dans une société, celle-ci doit immédiatement s'adresser à ceux qui sont à la veille de prendre leur retraite. Mais certaines sociétés ont des programmes auxquels les gens s'inscrivent dix ou même quinze ans avant le moment de la retraite. Ils ont donc amplement le temps de se trouver de nouveaux intérêts, de sorte que lorsqu'ils prennent leur retraite, ils considèrent la chose non plus comme une fin, mais comme une nouvelle possibilité d'épanouissement.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Ces programmes ont été lancés il y a combien de temps? Deux ou trois ans?

M. Anderson: C'est probablement il y a deux ou trois ans qu'on a véritablement commencé à manifester de l'intérêt à cet égard, notamment en raison de la publication, par une association de l'industrie des pensions, d'un guide sur la planification de la retraite anticipée, qui suscite à l'heure actuelle un vaste intérêt. Je pense d'ailleurs que ce secteur prend une expansion rapide, d'après tous les indices dont nous disposons. Je pense que beaucoup d'employeurs se penchent là-dessus, et en parlent eux-mêmes de façon éloquente. Ils gardent contact avec d'autres employés qui ont récemment pris leur retraite et constatent combien ceux-ci souffrent du manque de planification. Ces employeurs craignent personnellement que cela ne leur arrive au moment de leur retraite. Ils disent que ce n'est pas la façon de les traiter après qu'ils ont travaillé tant d'années, et qu'on peut faire mieux pour les aider à envisager l'avenir, à planifier. Ils s'y intéressent beaucoup. Je serai heureux de vous fournir le nom des sociétés.

Le président: Nous serions enchantés d'entendre celles qui ont franchi le cap des discussions et qui administrent déjà un tel programme.

M. Anderson: Oui, je vous écrirai à ce sujet.

Le président: Nous vous en saurions gré. Quels sont les autres problèmes, messieurs?

M. Giesinger: L'un concerne le secteur de l'assurance-invalidité, celui des programmes en la matière. En effet, avec l'âge, il devient de plus en plus difficile de déterminer ce qui constitue une invalidité et ce qui n'en est pas. Actuellement, de nombreux régimes assurent différents niveaux de prestations selon qu'une personne est invalide ou qu'elle prend simplement sa retraite. Il faudra d'une façon ou d'une autre rassembler ces divers éléments, car c'est à l'heure actuelle un problème difficile à résoudre, dans la mesure où il est également difficile de déterminer si une personne est invalide, ce qui, encore une fois, demande du temps. Et tous les cas diffèrent. Je pense que c'est un aspect important.

A chaque employeur correspond une situation, des régimes et des exigences en matière d'emploi différents. Ce qui me préoccupe le plus au sujet de l'introduction de la retraite non

[Text]

tion of flexible retirement or simply removing the age 65 in the provision for mandatory retirement at 65, is what you do next. If there is relative freedom in terms of the options people have in reorganising their affairs, I think that is what is required. There is going to be much more of a need for people to understand their own responsibilities, both the employees and the employers, than there ever was before, and it may take time to evolve a way of reorganising their lives, and that is again back to the timing point and the abruptness of any such change.

The Chairman: Some five days after Christmas this law will be in effect just to the south of us where there are two hundred million people. When you talk about abruptness—and I do not quarrel with you on that—how do you explain that? These are top businessmen comparable to you gentlemen here, actuaries and whatnot. How does it suddenly come upon them abruptly, as you put it? Despite the fact what I agree with the word “abrupt”, how justified are we in saying that? They have many more lobbyists than you have around. You have yours, but they have hundreds of lobbyists around, who live there and know the place, and who know the people. Yet there it is. How do you explain it?

Mr. Giesinger: I do not think we can explain it; certainly I cannot.

Mr. Anderson: Mr. Chairman, if I may just comment on that, although the law will be in effect in the United States on January 1st, I had the privilege of attending a seminar on the subject in October in the United States, and the atmosphere was one of desperation because the regulations under that law have not yet been published, and they do not expect them to be published until some time next year. Employers are now required to abide by a law when they do not know what the regulations are. That to me is abrupt.

The Chairman: Yes, but you know they have been holding hearings with the labour people. They themselves realise that they moved rather quickly. There is no denial of that, we know, but the point is that business was asleep at the switch. I do not know now they could live there with all their specialists and with all their lobbyists there, and yet not know what was going on.

Mr. Walker: I think that is the answer.

The Chairman: Well, that is a terrible answer. So I get back to this, that we are going to give you a chance to talk about it before it is likely to go on. We want as much help as we can get from you people. This is a very good effort; this brief is very helpful. We have read it and we appreciate it. You have taken a lot of time over it and this is what we expect from you. It gives us an opportunity to think about these things, and that is the name of the exercise.

Senator Williams: In the present day, Mr. Chairman, what salaried groups are now enjoying pensions from corporations and so on, and how long has this idea of pensions payable to employees been going on? Is it 30 years or much less? And what about the low income earners in those corporations; are

[Traduction]

obligatoire ou de la suppression de l'âge de 65 ans dans la retraite obligatoire, c'est ce que vous ferez ensuite. Je pense qu'il est nécessaire que les gens jouissent d'une liberté relative au niveau de la réorganisation de leurs affaires. Il sera davantage nécessaire que les gens comprennent leurs propres responsabilités. Ce principe vaut tant pour les employés que pour les employeurs et n'a jamais été aussi vrai. Cette réorganisation peut demander du temps, ce qui nous ramène encore une fois au caractère brusque de tels changements.

Le président: Quelque cinq jours après Noël, une loi semblable entrera en vigueur aux États-Unis, qui comptent deux cents millions d'habitants. Quand vous parlez de caractère brusque, et je ne m'y oppose pas—comment expliquez-vous la chose? Il y a des hommes d'affaires importants qui sont comparables à vous, messieurs, actuaires et autres. Comment cela leur arrive-t-il brusquement? Je reconnais que ce puisse être «brusque», mais sommes-nous vraiment justifiés de le dire? Ils ont beaucoup plus de démarcheurs que vous. Vous avez les vôtres, mais ils en ont des centaines, lesquels connaissent l'endroit et les gens puisqu'ils vivent là. Comment expliquer cela?

M. Giesinger: Je ne pense pas qu'on le puisse. Certes, j'en suis personnellement incapable.

M. Anderson: Monsieur le président, permettez-moi de formuler une observation à cet égard. Il est vrai que la loi entrera en vigueur aux États-Unis le 1^{er} janvier. Mais j'ai eu le privilège de participer à un colloque sur la question en octobre, aux États-Unis, et l'atmosphère était à l'inquiétude, car le règlement d'application de cette loi n'avait pas encore été publié et on ne s'attend pas qu'il le soit avant l'an prochain. Les employeurs sont maintenant tenus de se conformer à une loi dont ils ne connaissent pas le règlement. C'est brusque, à mon avis.

Le président: Oui, mais vous savez qu'ils tiennent des audiences avec les représentants de la population active. Eux-mêmes se rendent compte de ce qu'ils ont procédé plutôt vite. On ne le nie nullement, mais le fait est que ce secteur n'a pas réagi au moment où on a apporté ce changement. Je ne pense pas qu'ils n'auraient pas su ce qui se passait puisqu'ils vivaient là, avec tous leurs spécialistes et leurs démarcheurs.

M. Walker: Je pense que c'est une bonne réponse.

Le président: C'est une réponse terrible. Nous vous donnons, comme je l'ai dit, la possibilité d'en parler avant que ce ne soit susceptible de se poursuivre. Nous voulons obtenir de vous le plus d'aide possible. Votre mémoire nous a été très utile. Nous l'avons lu et apprécié. Vous y avez consacré beaucoup de temps et c'est ce que nous nous attendons de vous. Nous avons le temps d'y penser, et c'est très bien ainsi.

Le sénateur Williams: A l'heure actuelle, monsieur le président, quels groupes de salariés bénéficient de pensions dans le secteur privé, et depuis quand l'idée d'accorder une pension aux employés a-t-elle cours? Depuis quelque trente ans, n'est-ce pas? Et les employés qui ont des salaires inférieurs

[Text]

they able to participate in the present «conomy by contributing?

Mr. Suttie: I think, senator, it obviously varies from one type of industry to another. The industry of which I am a member, the life insurance industry, of course, have had pension plans going back for many years. In fact, when our lower paid employees retire, most of them actually have more income in the years immediately after retirement than they had prior to retirement. Our pension plan added to the government pension plan will provide in total an income at least as high as, if not higher than, the income they had before. Obviously, in other industries it varies enormously. There are many where the union has negotiated quite substantial pension plans. I think the major weaknesses are in the smaller employer firms which have not been able to establish plans. There is a gentlemen here who advises on such plans, and he can deal with it much better than I can.

Mr. Walker: There are many, many industries; in fact we have done a number of studies recently which showed that many Canadian pension plans applicable to people with full careers with the same company will, in fact, produce pensions which are equal to, or somewhat bigger than, the final pension at the appointed time in point of salaries, in point of time. There is a tremendously wide variety across the spectrum right across the industry.

Mr. Giesinger: One other point which you made in your question about whether or not the lower paid people could afford it, is that many of these plans are, in fact, fully financed by the employer, and even in the instances described it is quite common that the employer is financing the whole thing, so it is not a question whether or not the employee can afford it; it is not that alone.

Senator Williams: Retirement, usually occurs at age 65 or 60, but have you any record of how old they were when they entered into it?

Mr. Giesinger: I think from some of the studies we have done I can speak to that question. The problems that seem to arise with the private pension plans, the corporate pension plans, the problems that come up in retirement are not so much related to the actual level of income that the pensioner is receiving. One specific problem which arises, for example, came up very clearly in a study we did, and that was that many pensioners fail to protect their wives or their widows. Although they had an option on retirement to take a reduced pension, and provide a pension for their wife if they died before her, they did not do it, and now they are getting older and they are having to save part of their pension in order to be sure there is enough money there to provide for their wife. That kind of a problem is a little difficult to do anything about retroactively, but in fact, it is a very simple problem to solve.

Senator Williams: And usually the spouse does not give a second thought to what happens after he has gone.

Mr. Giesinger: No, he cannot; it is too late.

Mr. Anderson: May I add something, senator? A large number of the companies that have no pension plans are small companies, as was mentioned recently. Another area which is

[Traduction]

dans ces entreprises? Sont-ils en mesure de verser des contributions?

M. Suttie: À mon avis, la situation varie selon l'industrie. Dans mon secteur, celui de l'assurance-vie, l'institution des régimes de pension remonte naturellement à bien des années. En réalité, à leur retraite, la plupart de nos employés les moins rémunérés ont, au cours des années suivant immédiatement la retraite, un revenu supérieur à celui qu'ils avaient avant la retraite. Nos prestations de retraite, ajoutées à la pension du gouvernement, leur procurent un revenu au moins égal, sinon supérieur, au revenu qu'ils avaient auparavant. Évidemment, la situation varie énormément suivant le secteur. Dans bien des cas, le syndicat a négocié des régimes de pension très avantageux. La plus grande faiblesse, à mon avis, se situe dans les petites entreprises qui ne sont pas en mesure d'offrir ce genre de régime. J'ai avec moi un conseiller en la matière, et il saura beaucoup mieux que moi vous en parler.

M. Walker: Il existe une foule d'industries; en réalité, nous avons effectué récemment des études qui démontrent qu'au Canada, un bon nombre des régimes de pension qui s'adressent à des personnes qui ont travaillé leur vie durant pour la même société offrent des prestations au moins égales, sinon supérieures au salaire que ces employés auraient touché avant leur mise à la retraite. Les régimes varient énormément dans les divers secteurs d'activité économique.

M. Giesinger: Fait à signaler en ce qui concerne votre question, à savoir si les employés les moins bien payés avaient le moyen de participer à ces régimes: un grand nombre de ces régimes sont, en réalité, financés entièrement par l'employeur, et ce, même dans les exemples déjà cités, de sorte qu'il n'est nullement question de se demander si l'employé a le moyen ou non d'y participer; cela n'entre nullement en ligne de compte.

Le sénateur Williams: La retraite survient généralement à l'âge de 65 ou 60 ans, mais possédez-vous des statistiques sur l'âge moyen où l'on adhère à ces régimes?

M. Giesinger: Les études que nous avons effectuées m'autorisent, je crois, à dire un mot sur ce point. Les problèmes que semblent posés les régimes de pensions privées, ceux des sociétés privées, ne sont pas tellement liés au revenu réel que le pensionné touche. L'un d'eux, par exemple, est nettement ressorti des études que nous avons effectuées, et c'est le suivant: bien des pensionnés négligent de protéger leur épouse, ou leur veuve. Même s'ils pouvaient opter pour une pension réduite en faisant bénéficier leurs conjoints de certaines prestations au cas où ils mourraient avant elles, ils ne l'ont pas fait, et maintenant, ils vieillissent et ils doivent réserver une partie de leur pension suffisante pour permettre à leur épouse de vivre. C'est une situation qu'il n'est pas facile de corriger rétroactivement, mais c'est un problème qui, effectivement, est très simple à résoudre.

Le sénateur Williams: Et habituellement, le conjoint se soucie peu de ce qui arrivera après son décès.

M. Giesinger: Non, il ne le peut pas; il est trop tard.

M. Anderson: Puis-je ajouter quelque chose, sénateur? Beaucoup de sociétés qui n'ont pas de régime de pension sont de peu d'importance, comme on l'a déjà dit. En outre, ce qui

[Text]

of concern to me is that in many cases they are prohibited by law from having pension plans, simply by prohibition of pension plans that are primarily for the benefit of the principal shareholders of companies. In a lot of small companies the principal shareholders are a substantial proportion of the total employees and the Department of National Revenue simply will not allow them to have a pension plan.

The Chairman: Is this because of numbers?

Mr. Anderson: No, in terms of total actuarial liability. For example, my company cannot have a pension plan. We have applied for one, and we have been turned down because I have longer service in the company than others, and that means there is more liability for me than others, so it is prohibited by law. Therefore we have a right-hand-left-hand problem; while lots of people in government feel that there should be wider spread pensions, other people in government are limiting us.

The Chairman: Yes, but yours is an unusual situation. We have very few of those generally in Canada.

Mr. Anderson: I would doubt that. I would say possibly 50,000 employers are in this situation.

The Chairman: Individual employers?

Mr. Anderson: Yes. They are a large number in total, and a significant proportion. I would not want to dismiss it.

The Chairman: No, but why are we talking about this? Senator Williams raised a question, and the answer was given about the man who does not make provision for his wife until it becomes a little late. All of you have met that problem. What is the solution to that problem as you see it?

Mr. Suttie: The solution we have in our company is that as a mandatory part of the pension plan, a proportion, namely two-thirds, of the pension continues to the spouse. We are not allowed to have a plan that continues it only to a wife, so if it is a female employee the two-thirds must continue to her husband if she dies first, or the other way round. We do not give our employees the choice—two-thirds of the pension automatically is continued to the spouse if the spouse is the longer lived.

The Chairman: Well, that sounds satisfactory.

Mr. Giesinger: That solves the problem prospectively. It is a relatively simple problem to solve for the future.

The Chairman: Yes. It is not so easy to solve in all cases. When we cannot do that what do we do to protect the woman?

Mr. Walker: the plan that Mr. Suttie is talking about is one where there is a normal form of pension. There is in fact a requirement under U.S. legislation that an optional form of pension be available which requires the individual to take a reduced pension to protect his spouse, and some of those reductions can be quite expensive. This is a relatively expensive option for a pension plan to have, or it is an expensive benefit

[Traduction]

m'inquiète, c'est que dans bien des cas, la loi leur interdit d'instituer un régime de pension, simplement en leur défendant des régimes de pension dont bénéficient tout d'abord les principaux actionnaires des sociétés. Dans bien des petites entreprises, les principaux actionnaires constituent une fraction importante du personnel et le ministère du Revenu national ne leur permet tout simplement pas d'avoir un régime de pension.

Le président: Est-ce en raison du nombre?

M. Anderson: Non, à cause de l'ensemble de ses engagements actuariels. Ainsi, mon entreprise ne peut instituer un régime de pension. Nous en avons fait la demande, et on nous a refusé. Car j'ai plus d'années de service que les autres, ce qui signifie pour moi des engagements plus importants que pour les autres. La loi l'interdit donc. Aussi y a-t-il contradiction entre les fonctionnaires du gouvernement qui voudraient que les régimes de pension soient plus répandus et les autres, qui nous limitent.

Le président: Oui, mais votre cas est rare. Il y en a peu au Canada.

M. Anderson: J'en doute. A mon sens, il y a peut-être 50,000 employeurs dans le même cas.

Le président: Des employeurs particuliers?

M. Anderson: Exactement. Ils forment un total impressionnant et une proportion importante. Je n'aimerais pas en faire abstraction.

Le président: Non, mais pourquoi en parlons-nous? Le sénateur Williams a posé une question, et on lui a répondu en parlant de celui qui ne pense à prendre ses dispositions à l'égard de sa femme que lorsqu'il est un peu tard. Nous connaissons tous des cas de ce genre. Quelle est, à votre avis, la solution à ce problème?

M. Suttie: Chez nous, une fraction de la pension, les deux tiers plus précisément, est réservée. Nous ne sommes pas autorisés à avoir un régime qui ne réserve, cette fraction de pension qu'à l'épouse; par conséquent, s'il s'agit d'une femme, les deux tiers de ses prestations seront légués à son époux, si elle meurt la première, ou l'inverse. Nous ne laissons pas le choix à nos employés. Les deux tiers de la pension doivent être automatiquement légués au conjoint survivant.

Le président: Eh bien, cela semble satisfaisant.

M. Giesinger: Voilà une solution prospective. C'est un problème relativement simple à régler pour l'avenir.

Le président: Exactement. Ce n'est pas toujours le cas cependant. Quand cette solution est impossible, que pouvons-nous faire pour protéger la femme?

M. Walker: Le régime dont parle M. Suttie prévoit le versement d'une pension régulière. Effectivement, la loi américaine oblige les entreprises à offrir un régime de pensions optionnel en vertu duquel le futur retraité doit accepter une pension réduite pour protéger son épouse et, dans certains cas, ces réductions sont très importantes. Cette option est parfois relativement coûteuse dans un régime de pension; c'est une

[Text]

for the employee to choose if he has to take a substantial reduction in his own pension at the time.

Senator Haidasz: Mr. Chairman, I want to ask the experts before us — and maybe this has been asked before, but I do not know — whether a full automatic indexing of the pensions in the private sector is feasible.

Mr. Suttie: I think for a company to guarantee that it will provide that indexing is unrealistic because it cannot tell what the rate of inflation will be. I think that many private employers are providing indexing on a sort of *ad hoc* basis. That is, within their capacity they are providing for indexing, but it is not a commitment into which any private company would be wise to enter because it is absolutely unquantifiable. If inflation takes off to a much higher level, the cost may be such that the firm could not carry it.

Senator Haidasz: Any compromise that you have perhaps figured out would be a partial solution for this, or an acceptable solution.

Mr. Suttie: Yes. My own view is that there is a strong argument for indexing if the amount of pension, taking into account the basic Old Age Security and Canada Pension plus a certain amount of the pension provided by the pension plan, in total comes to the YMPE in the Canada Pension Plan, which is something of the order of \$12,500. If you took that amount and said that that amount in total will be indexed, then that is a burden which a private enterprise company might be able to accept. To index much higher pensions in full, and guarantee you will do so, I personally consider is something which you dare not undertake as a private citizen. But I think if you can index the basic amount of the average industrial wage, and then allow on top of that the rest of the pension to be unindexed, you will ensure that no pensioner is in dire distress.

The Chairman: That was a good question.

Senator Deschatelets: Sir, in many parts of your brief you insist that any pension plan that induces people to come under it should be aggressive and attractive, and then you come up with the role of the government in these plans, and you say it must provide a benefit for those depending upon society for support. That is good; that is fine. Then the government could arrange to be the guarantor of pensions, as does the United States in the Guaranty Corporation Pension Benefit. I imagine that they have in the States what we call a crown corporation.

Mr. Suttie: It is an insurance plan, senator.

Senator Deschatelets: But guaranteed by the state?

Mr. Giesinger: It is a function of the Guaranty Corporation to insure a portion of the unfunded liability portion of the pension plan. In the event that the plan is terminated a portion of the unfunded liability is insured. As to the point of the need for something like that in Canada, I think the point we make in the brief really is that from the experiment in the United States it is not clear at all that this is going to work very well.

[Traduction]

décision qui est sans doute difficile à prendre par l'employé qui doit substantiellement réduire ces prestations à un moment donné.

Le sénateur Haidasz: Monsieur le président, j'aimerais demander à nos experts—il se peut que cette question ait déjà été posée—si le secteur privé estime réaliste d'indexer pleinement et automatiquement les pensions.

M. Suttie: A mon avis, il est irréaliste de croire qu'une société puisse garantir l'indexation, car elle ne peut prévoir quel sera le taux d'inflation. Je crois que bien des employeurs du secteur privé offrent une clause d'indexation, sous toute réserve. Autrement dit, dans la mesure de leur capacité, ils accordent l'indexation, mais ils ne peuvent en toute sagesse s'engager à la respecter, car les conséquences sont absolument inquantifiables. Si l'inflation prend des proportions démesurées, l'entreprise ne pourra tout simplement ne pas être en mesure d'absorber le coût.

Le sénateur Haidasz: Tout compromis auquel vous auriez pensé constituerait une solution partielle à ce problème, ou du moins une solution acceptable.

M. Suttie: Oui. A mon avis, il existe de nombreuses raisons en faveur de l'indexation, si le montant de la pension, tenant compte des allocations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada plus un certain montant de pension provenant du régime de pension, s'élève au total de la M.C.A.O.D.P. du Régime de pensions du Canada, qui est de l'ordre de \$12,500. Si le montant total est indexé, cela constitue alors un fardeau qu'une entreprise privée peut porter. Mais si l'on veut indexer entièrement des pensions beaucoup plus élevées, et les garantir, je crois personnellement que vous n'oseriez pas vous-même vous engager à le faire, à titre de citoyen privé. Mais je crois que si l'on veut indexer un montant de base du salaire moyen, et accorder le reste de la pension non indexée, il s'agit là d'un moyen de s'assurer qu'aucun retraité ne sera réduit à la misère.

Le président: C'était là une très bonne question.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur, vous répétez à plusieurs endroits dans votre mémoire que tout régime de pension devrait être progressif et attrayant, puis vous parlez du rôle du gouvernement dans ces régimes, ajoutant que celui-ci devrait verser des allocations à ceux qui comptent sur la société pour vivre. C'est très bien. Donc, le gouvernement pourrait prendre des mesures pour garantir les pensions, comme il le fait aux États-Unis par le «Guaranty Corporation Pension Benefit». Je suppose qu'il existe aux États-Unis ce que nous appelons une société d'État.

M. Suttie: Il s'agit d'un régime d'assurance, sénateur.

Le sénateur Deschatelets: Mais qui est garanti par l'État?

M. Giesinger: La «Guaranty Corporation» a pour fonction d'assurer une partie des valeurs non consolidées du régime de pension. Dans l'éventualité où l'on mettrait fin au régime, une partie des valeurs non consolidées serait assurée. Au sujet de la nécessité d'une mesure semblable au Canada, nous avons essayé d'établir dans notre mémoire qu'il n'est pas du tout certain que l'expérience entreprise aux États-Unis réussira. En

[Text]

In fact we do not need it as much; there is not the need there because by and large our pension plans are much better funded.

Senator Deschatelets: In principle could the state guarantee in a case where a company with a private pension plan goes bankrupt? Is it in that sense that the state would be a guarantor of pensions?

Mr. Giesinger: That is what they are experimenting with in the United States.

Senator Deschatelets: Do you not think it would be a good thing to keep it in mind here?

Mr. Giesinger: I guess the position we are taking in the brief, and I agree with it, is that it is an experiment in the United States. It is not clear how it is working. In fact, it is very uncertain whether or not it will work, and the need is not demonstrated here. We have much better funded pension plans here. We have laws which require funding of pension plans, and I would question whether we need it.

Senator Deschatelets: But are you not aware that in a number of cases—perhaps not too many—people have lost their funding following a bankruptcy?

Mr. Giesinger: Not as frequently as all that, I do not think.

Senator Deschatelets: Not as frequently, but it has happened?

Mr. Giesinger: Yes, it has happened.

Mr. Suttie: It is very rare, senator, because the provinces did step in here, long before there was comparable legislation in the States, to control pension plan funding, and require regular variation reports, and so on. So that in this respect Canada is far ahead of the States, in the supervision of the financial situation of pension plans.

Senator Deschatelets: You say that a pension plan should be attractive. "Attractive" is a nice word, but how can we provide that a pension plan is attractive? I am just throwing this out as a possibility. Did you examine the possibility of a tax concession for the funding of a pension?

Mr. Suttie: Of course, there are tax concessions in that the contributions within the limits permitted by legislation are tax deductible both to the employer company and the contributions made by the employee.

Senator Deschatelets: For any amount?

Mr. Suttie: No, within the limits specified by the legislation.

Senator Deschatelets: Could you give us the usual proportion which is tax deductible in an ordinary case?

Mr. Suttie: Others can speak to that better than I can, but there is a limit on the amount of income which can be used as the base for the pension plan, and on the percentage pension of that that can be produced, as there is a limit on the amount of contribution by an employee which is deductible. For an

[Traduction]

fait, nous n'en éprouvons pas la nécessité ici; parce qu'en général nos régimes de pension sont beaucoup mieux consolidés.

Le sénateur Deschatelets: En principe, l'État pourrait-il offrir une garantie, en cas de faillite de la société qui possède un régime de pension privé? Est-ce dans ce sens que l'État garantirait les pensions?

M. Giesinger: C'est ce dont ils font l'expérience aux États-Unis.

Le sénateur Deschatelets: Ne croyez-vous pas qu'il serait bon d'y penser ici?

M. Giesinger: Je crois que ce que nous avançons dans le mémoire, et je suis d'accord, est qu'il ne s'agit que d'une expérience aux États-Unis. Il n'est pas encore démontré qu'elle réussira. En fait, c'est tout à fait incertain, et nous n'en voyons pas la nécessité ici. Nous avons de bien meilleurs régimes de pension ici. Nous avons des lois qui exigent la consolidation des régimes de pension, et je douterais que nous en ayions besoin ici.

Le sénateur Deschatelets: Mais vous êtes au courant que, dans un certain nombre de cas,—peut être pas trop élevé—des personnes ont perdu leur fonds de pension à la suite d'une faillite?

M. Giesinger: Mais cela ne s'est pas produit très fréquemment, je ne crois pas.

Le sénateur Deschatelets: Pas très fréquemment, mais cela s'est produit?

M. Giesinger: En effet.

M. Suttie: Ces cas sont très rares, sénateur, parce que les provinces sont intervenues, longtemps avant qu'une telle loi existe aux États-Unis, pour contrôler le financement des régimes de pension et exiger divers rapports à intervalles réguliers, ainsi de suite. Donc, le Canada est en avance sur les États-Unis, en ce qui concerne la surveillance de la situation financière des régimes de pension.

Le sénateur Deschatelets: Vous dites qu'un régime de pension devrait être attrayant. Mais comment pouvons-nous offrir un régime de pension attrayant? Je ne fais que soulever cette possibilité. Avez-vous examiné la possibilité d'une exemption fiscale pour le financement d'une pension?

M. Suttie: Certainement, elles existent: les cotisations sont déductibles de l'impôt dans les limites permises par la loi, à la fois par l'employeur et par l'employé.

Le sénateur Deschatelets: Pour quel montant?

M. Suttie: Selon les limites fixées par la loi.

Le sénateur Deschatelets: Pourriez-vous nous indiquer quelle proportion est habituellement déductible de l'impôt dans un cas ordinaire?

M. Suttie: D'autres pourraient vous l'expliquer mieux que moi, mais il existe une limite quant au montant d'impôt qui peut être utilisé comme base pour le régime de pension, et sur le pourcentage de la pension, tout comme il existe une limite sur le montant des cotisations déductibles par un employé. Les

[Text]

employee is a pension plan the limit, I believe, is \$3,500. If he is not in a pension plan, as you know, to an RRSP he can contribute \$5,500, but the thought is that an employee contributing to a pension plan also has the employer contributing.

Senator Adams: Is there anything specific about the maximum amount of pension permitted?

Mr. Giesinger: I am not sure what your question is, but it does not seem to me that the additional tax incentives are required in any important respect to solve this problem. There seems to be plenty of room. The only area where you might argue for it is for increased limits that would only be effective for the very highly paid people, which might not be a bad idea, but essentially that is not the problem.

Senator Deschatelets: But this has not been sufficient to date to induce all the workers and employees to get into it.

Mr. Giesinger: You do not induce people with a pension plan. If they do not have the money to spend on it as members of a small employer group, they cannot afford a pension plan.

Mr. Anderson: But to be specific about your question, it is very unusual that any part of the employer's contribution to a pension plan is not tax deductible. The employer can generally pay whatever the cost of posthumous benefits may be without limit, and so far as the current benefits are concerned, if he cannot deduct it in the current year he can deduct it in the next subsequent year, so it is very unusual for it not to be deductible.

Senator Buckwold: I am sorry I was late, but I have just arrived from overseas, and I apologize if the question I am about to ask has been asked already. I have read the brief, and I am interested in the stimulating proposal of the establishment of a deferred compensation clause. I am worried or concerned that this is not practical.

The Chairman: Are you talking about the Conference brief? We are discussing the actuaries' brief.

Senator Buckwold: I am sorry. Am I on the wrong one?

The Chairman: Yes.

Mr. Suttie: I am very relieved. I thought for a minute I did not know my own brief.

Senator Buckwold: I am sorry.

The Chairman: I would like to say on behalf of the committee that you gentlemen have made as very worthwhile contribution. We appreciate your coming and sharing with us your knowledge and your problems. You are most helpful to us, and we want you to know it has been most fruitful to have you with us, and very well worthwhile. We will give consideration to what you have had to say, you may be sure of that.

[Traduction]

limites des cotisations déductibles pour un employé est, je crois, de \$3,500. S'il ne participe pas à un régime de pension, comme vous le savez, il peut contribuer \$5,500 à un régime enregistré d'épargne retraite, mais le fait qu'un employé participe à un régime de pension signifie que l'employeur doit aussi y contribuer.

Le sénateur Adams: Y a-t-il un montant maximum autorisé pour la pension?

M. Giesinger: Je ne suis pas tout-à-fait sûr de votre question, mais il ne semble pas à mon avis que de nouvelles mesures fiscales d'encouragement soient nécessaires pour résoudre ce problème. Il pourrait y en avoir beaucoup. La seule mesure que l'on pourrait peut-être mettre de l'avant serait d'augmenter les limites qui s'appliqueraient seulement aux personnes ayant un revenu très élevé, ce qui ne serait peut-être pas une mauvaise idée, mais ce n'est pas là essentiellement que réside le problème.

Le sénateur Deschatelets: Mais cela n'a pas suffi jusqu'ici, pour inciter les travailleurs et les employés à y participer.

M. Giesinger: Vous ne pouvez obliger les gens à participer à un régime de pension. S'ils n'ont pas l'argent nécessaire pour y participer en tant que membres d'un petit groupe d'employeurs, ils ne peuvent se permettre un régime de pension.

M. Anderson: Mais pour répondre de façon précise à votre question, il est très rare que l'employeur ne puisse déduire de l'impôt une partie de ses contributions. L'employeur peut généralement payer le coût des prestations posthumes, sans limite, et, en ce qui concerne les prestations actuelles, s'il ne peut les déduire dans l'année en cours, il peut le faire dans les années subséquentes, il est donc très rare qu'elles soient pas déductibles.

Le sénateur Buckwold: Je regrette d'être en retard, mais j'arrive de voyage outre-mer et je m'excuse si l'on a déjà répondu à la question que j'ai l'intention de poser. J'ai lu le mémoire, et je m'intéresse à la proposition d'adopter des mesures d'encouragement, par l'adoption d'un article sur la compensation différée. Je me préoccupe cependant de ce que cela n'est pas pratique.

Le président: Parlez-vous du mémoire de la Conférence? Nous discutons actuellement du mémoire des actuaires.

Le sénateur Buckwold: Excusez-moi. Me suis-je trompé de mémoire?

Le président: Oui.

M. Suttie: Je suis soulagé. J'ai cru pour un instant, que je ne pouvais plus reconnaître mon propre mémoire.

Le sénateur Buckwold: Je regrette.

Le président: Au nom du Comité, j'aimerais dire, messieurs, que vous nous avez apporté des renseignements très précieux. Nous apprécions votre présence et le fait que vous avez partagé avec nous vos connaissances et vos préoccupations. Cela nous sera très utile, et nous voulons que vous sachiez que cette rencontre a été pour nous très fructueuse et très utile. Soyez assurés que nous tiendrons compte de vos observations.

[Text]

Mr. Suttie: That is very kind of you, Mr. Chairman. Later on, if you are moving down into more detailed subjects, it may be that we can help you on specifics. Right now we are talking in generalities.

The Chairman: Yes. We are at that level at the moment, but as we get further in, we will take advantage of that.

Mr. Suttie: Thank you very much.

The Chairman: Next we have the brief of the Canadian Pension Conference. On my right is Mr. Donald Landreville, who is the President, and next to him is Mr. Robert Camp, who is the Chairman of the Legislative Committee. Mr. Landreville will put you in the picture, and then they will both answer questions.

Mr. D. D. Landreville, President, Canadian Pension Conference: Thank you Mr. Chairman and honourable senators. As you have heard, my name is Donald Landreville, and I am the current President of the Canadian Pension Conference. I am also the Manager of the Employee Benefit Department of the National Trust in Toronto. Bob Camp, who is with me today, is, as you heard, the Chairman of our Legislative Committee who assembled this brief and presentation. He is also an actuary and a member of the executive of the Canadian Pension Conference.

I would like to take a moment here to explain to the committee our difficult role as representatives of the Canadian Pension Conference. We are here to express a consensus, and we have no vested interest. Because we represent practically the whole of the industry—that is, the trust industry, the insurance industry, the actuaries, the consultants, the small employers and the large employers—we feel that therefore we are here primarily to discuss some of the things that we have heard from our members, and to zero in on one particular element of your investigation and that is the question of mandatory retirement policies.

The greatest concern that we have heard expressed by our members on this particular subject is that any proposed legislation should be implemented on as gradual basis, and I think that was reaffirmed in the earlier presentation also. It is hoped that whatever recommendations are put forward by this Committee will take into account the excellent opportunity that we in Canada have of learning from other countries' mistakes, such as the United States and, of course, the United Kingdom, and I think Mr. Camp can elaborate a little more on that.

I really do not envy your particular investigation because I know you are going to hear many conflicting statistics and/or suggestions. However, I think I might add that many will be made—perhaps I am being a little cynical here—because of vested interests. Nevertheless, I think you are going to have a very, very difficult task. As an example of these many conflicting positions I thought I would take a moment to quote from some of the many books and articles I have read quite recently about different retirement policies.

[Traduction]

M. Suttie: C'est très gentil à vous, monsieur le président. Plus tard, lorsque vous aborderez l'étude de sujets plus détaillés, nous pourrions peut-être vous aider. Actuellement nous ne parlons que de généralités.

Le président: Oui, nous en sommes encore à cette étape, mais à mesure que nous avançons, nous en profiterons.

M. Suttie: Je vous remercie.

Le président: Nous allons maintenant passer au mémoire de la Canadian Pension Conference. A ma droite se trouve M. Donald Landreville, qui en est le président et à ses côtés, M. Robert Camp, qui est président du Comité législatif. M. Landreville vous donnera un aperçu général de la situation, puis nos deux invités répondront aux questions.

M. D. D. Landreville, président de l'Institut canadien de la retraite: Je vous remercie, monsieur le président et honorables sénateurs. Comme on vous l'a déjà dit, je m'appelle Donald Landreville et je suis le président actuel de l'Institut canadien de la retraite. Je suis également directeur du Employee Benefit Department du Trust National, à Toronto. Comme vous le savez également, Bob Camp, qui m'accompagne aujourd'hui, est le président de notre Comité Législatif, et l'auteur du présent mémoire. Il est également actuaire et fait partie du personnel exécutif de l'Institut canadien de la retraite.

J'aimerais profiter de cette occasion pour expliquer au Comité le rôle difficile que nous jouons en tant que représentants de l'Institut canadien de la retraite. Nous sommes ici pour formuler un consensus et nous n'avons aucun intérêt d'engagé. Étant donné que nous représentons, en pratique, l'ensemble de l'industrie, c'est-à-dire l'industrie fiduciaire, l'industrie de l'assurance, les actuaires, les conseillers, les petites et les moyennes entreprises, nous estimons, par conséquent, que nous sommes ici essentiellement pour discuter de certains sujets dont nos membres nous ont informés, et pour nous concentrer sur un élément particulier de votre étude, c'est-à-dire la question des politiques relatives à l'âge de la retraite.

La question qui semble le plus préoccuper nos membres est celle de la mise en vigueur du projet de loi. En effet, ces derniers estiment que ce projet de loi devrait être appliqué progressivement et je crois que nous l'avons de nouveau répété au cours de notre premier exposé. Nous espérons que les recommandations qui seront formulées par ce Comité tiendront compte de l'excellente possibilité qui s'offre au Canada d'apprendre en tirant partie des erreurs d'autres pays, comme les États-Unis et, évidemment, le Royaume-Uni. Je pense que M. Camp pourra approfondir cette question.

Je n'aimerais vraiment pas mener l'enquête particulière qu'on vous a confiée parce que je sais qu'il faudra faire face à de nombreuses statistiques ou propositions contradictoires. Cependant, j'aimerais ajouter que beaucoup de ces propositions seront formulées—je prends peut-être ici une attitude cynique—en raisons d'intérêts déjà engagés. Je crois néanmoins qu'une tâche extrêmement difficile vous attend. Pour démontrer certaines de ces nombreuses attitudes contradictoires, j'ai pensé vous citer des passages tirés de quelques—uns des nombreux articles et ouvrages que j'ai lus récemment au sujet des différentes politiques concernant l'âge de la retraite.

[Text]

Keep in mind that employee benefit programs are my job, and I am asked many times to express an opinion or provide information on trends within the industry, both in Canada and the United States. As a result of this brief that you have before you, I have taken special interest lately in different retirement policies.

Now here are some of the conflicting examples of remarks made, and many of these have come out of the United States and many of the U.S. publications. More and more workers opt for early retirement. Early retirement is on the rise notwithstanding a 1978 amendment to the Age Discrimination in Employment Act, about which we have heard earlier. The Department of Labour estimates that only 200,000 will be working beyond age 65 as a result of the higher mandatory retirement age.

According to a study of early retirement conducted by the Survey Research Centre of the University of Michigan twice as many workers want to retire early as did fifteen years ago. When the results of this study were compared to earlier studies done by the same centre, a steady increase was found in the percentage of employees wanting to retire before age 65. Of those interviewed in 1963, 25 per cent chose to retire early. In 1966 and 1968 the amount increased to 33 per cent, and in 1976, 50 per cent wanted to retire early. The study found that higher private pension benefits to supplement Social Security encourage early retirement.

Mr. R. S. Foster, who is the special assistant to the chief actuary of the Social Security Administration in the United States, also finds that the availability of public and private pensions influences the "steady trend toward early retirement." Other factors, of course, are health, earnings and number of dependents. The average retirement age is 58 at General Motors, where Social Security benefits supplement pensions. In 1976, 29 per cent of General Motors' hourly and salaried employees retired before age 55. Only 2 per cent continued working until age 68, which is General Motors' mandatory retirement age, or was up until, I guess, next January.

Moreover, the Auto Workers Union contract contains a "30-and-out" provision, under which an employee can retire at any age after 30 years of service with a full pension. This trend is evident for the labour force as a whole as well. Six out of ten men 65 to 69 years of age were working in 1955. By 1976, three in ten were working. That was in a period of 23 years.

Senator Buckwold: Would you mind explaining that calculation? Where does the 10 come in?

Mr. Landreville: That is expressed just as a percentage, that is all—sixty out of a hundred or six out of ten. So it has gone from 60 percent to 30 percent, in a period of 23 years.

[Traduction]

Ils ne faut pas oublier que je m'occupe de programmes de prestations à l'intention des employés et qu'on me demande souvent de formuler une opinion ou de fournir des renseignements au sujet des tendances à l'intérieur de l'industrie, à la fois au Canada et aux États-Unis. À la suite de ce mémoire que vous avez devant vous, je me suis récemment intéressé à différentes politiques relatives à l'âge de la retraite.

Voici quelques exemples contradictoires des remarques qui ont été formulées et qui proviennent, en grande partie, des États-Unis et de beaucoup de publications américaines. Un nombre croissant de travailleurs optent pour une retraite anticipée. Ce type de retraite est de plus en plus populaire, en dépit de la modification apportée en 1978 à la Loi sur les distinctions injustes fondées sur l'âge, dont on nous a parlé précédemment. Le ministère du Travail estime que seulement 200,000 personnes décideront de travailler après avoir atteint l'âge de 65 ans, à la suite de la hausse de l'âge obligatoire de la retraite.

Selon une étude sur la retraite anticipée effectuée par le Survey Research Centre de l'Université du Michigan, deux fois plus de travailleurs qu'il y a quinze ans veulent prendre une retraite anticipée. Lorsque les résultats de cette étude ont été comparés à ceux des études précédentes effectuées par le même centre, on a constaté que le pourcentage des employés désirant prendre leur retraite avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans augmentait régulièrement. Parmi les personnes interrogées en 1963, 25 p. 100 ont choisi de prendre une retraite anticipée. En 1966 et en 1968, ce chiffre était de 33 p. 100, comparativement à 50 p. 100 en 1976. L'étude a conclu que la hausse des prestations de pensions privées comme supplément à la sécurité sociale favorise la retraite anticipée.

M. R. R. Foster, qui est l'adjoint particulier de l'actuaire principal du Social Security Administration aux États-Unis, estime également que l'existence des pensions publiques et privées favorise la «tendance marquée vers une retraite anticipée.» La santé, les revenus et le nombre des personnes à charge constituent évidemment d'autres facteurs. L'âge moyen de la retraite est de 58 ans chez General Motors, où les prestations de sécurité sociale s'ajoutent aux pensions. En 1976, 29 p. 100 des employés horaires et mensuels de la General Motors ont pris leur retraite avant d'avoir atteint l'âge de 55 ans. Seulement 2 p. 100 ont continué à travailler jusqu'à l'âge de 68 ans, qui est l'âge obligatoire de la retraite chez General Motors, ou qui le sera, je crois, jusqu'en janvier prochain.

De plus, le contrat du Syndicat des travailleurs de l'auto contient une disposition en vertu de laquelle un employé peut prendre sa retraite avec pleine pension à n'importe quel âge, après 30 années de service. L'ensemble de la population active suit manifestement cette tendance. Six hommes sur dix âgés de 65 à 69 ans travaillaient en 1955. En 1976, trois personnes sur dix travaillaient. Cette période s'échelonne sur vingt-trois ans.

Le sénateur Buckwold: Pourriez-vous expliquer ce calcul? D'où provient ce chiffre dix?

M. Landreville: Ce chiffre n'exprime qu'un pourcentage, soit 60 personnes sur 100 ou 6 sur dix. Ainsi le chiffre a baissé de 60 p. 100 à 30 p. 100 au cours d'une période de 23 ans.

[Text]

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Why did they want to retire?

Mr. Landreville: I am quoting again from U.S. periodicals. I am talking about certain conferences, certain periodicals, and then I will get down to other people who have taken the reverse position. This is where I am pointing out that you are going to have a very difficult time in coming up with recommendations.

Witnesses testifying at recent hearings of the Senate Special Committee on Aging also said that an important reason for the early retirement trend is that employees are now financially able to retire early. That is somewhat in line with what you were asking, senator.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): So that is one question answered.

Mr. Landreville: That is correct. They cited social security benefits, private pension plans—nearly half of all employees in the private sector are covered by plans in the United States—

Senator Deschatelets: How many?

Mr. Landreville: Fifty per cent—many with provisions for retirement ages 60, 55 and even 50, and the early government employee and military retirement ages. That is something similar to what we have in Canada.

Mr. Joseph Califano, testifying at the hearings, challenged the trend toward early retirement. Increased social security costs will result, he predicted. If current trends continue, he said, by the year 2025 the federal government will have to spend \$635 billion for social security, other pensions, medicare, welfare, food stamps, and other services. The figure for this year is \$112 billion.

The Chairman: You had better tell us who he is, to make it clear. He is what we would call the Minister of National Health and Welfare in the United States, and what he is saying is, "Keep them off social welfare and keep them working." Yes, go ahead.

Mr. Landreville: Yes, that is what he is getting at. Part of this increase will be due to fewer active workers supporting more and more retirees.

There is, however, some evidence of a slowing down of this early retirement trend. Some large corporations report less employee interest in early retirement. Inflation, of course, is cited as a major reason: if a 6 per cent annual rate of inflation is assumed, an employee's pension could be cut in half in ten or 15 years. In addition to inflation, a *Business Week* article cites the following factors as contributing to the reversal of the early retirement trend: the increase in the over-60 population, the longer life span, and an increasing demand "for older workers as labour force growth slackens in the mid-1980's."

[Traduction]

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Pourquoi ces personnes voulaient-elles prendre leur retraite?

M. Landreville: Je vais encore citer des chiffres tirés de revues américaines. Je parle ici de certaines conférences ou de certains périodiques. Je vais ensuite parler d'autres personnes qui ont adopté une attitude contraire. Je tiens à souligner que vous aurez beaucoup de difficultés à formuler des recommandations.

Des personnes témoignant au cours des auditions tenues récemment par le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite ont également indiqué que l'une des principales raisons de la tendance à prendre une retraite anticipée est que les employés sont maintenant financièrement en mesure de le faire. Cela concorde quelque peu avec vos paroles, sénateur.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous n'avez répondu qu'à l'une des questions.

M. Landreville: C'est exact. Ils ont cité les prestations de sécurité sociale, les régimes privés de pensions. Presque la moitié de tous les employés du secteur privé participe à des régimes de pensions aux États-Unis.

Le sénateur Deschatelets: Combien cela représente-t-il?

M. Landreville: Cinquante pour cent. Beaucoup de ces régimes contiennent des dispositions fixant l'âge de la retraite à 60, 55 ou même 50 ans et prévoient une retraite anticipée pour les fonctionnaires et les militaires. Cela ressemble aux dispositions que nous avons adoptées au Canada.

Témoignant au cours des auditions, M. Joseph Califano a contesté la tendance à une retraite anticipée. Il a prédit que cette tendance entraînera la hausse des frais relatifs à la sécurité sociale. Il a affirmé que, si les tendances actuelles persistaient, d'ici l'an 2025, le gouvernement fédéral sera obligé de dépenser \$635 milliards de dollars pour la sécurité sociale, d'autres pensions, l'assurance-maladie, le bien-être social, les cartes alimentaires, et d'autres services. Le chiffre pour cette année est de \$112 milliards.

Le président: Il serait préférable que vous nous indiquiez de qui il s'agit. Il est aux États-Unis ce que nous appellerions ministre de la Santé et du Bien-être social, et il estime que ces gens devraient travailler au lieu d'être assistés sociaux.

M. Landreville: Oui, c'est son objectif. En partie, cette augmentation découlera du fait que de moins en moins de salariés subviendront aux besoins de retraités plus en plus nombreux.

Cependant, on assiste à un ralentissement de cette tendance à la retraite anticipée. Certaines importantes sociétés soulignent que de moins en moins d'employés tiennent à prendre leur retraite plus tôt que prévu. Naturellement, c'est surtout à cause de l'inflation. Avec un taux annuel de 6 p. 100 à cet égard, la pension d'un employé pourrait perdre 50 p. 100 de sa valeur au bout de 10 ou 15 ans. En plus de l'inflation, un article du *Business Week* indique que les facteurs suivants contribuent au renversement de la tendance à la retraite anticipée: l'augmentation du nombre des citoyens âgés de plus

[Text]

The article views the ADEA amendments, which raise the mandatory retirement age to 70, as a response to the growing trend away from early retirement.

Now here is another quote: "Increasing early and normal retirement ages could protect the social security system." At present there are three employed persons in the United States for every social security recipient. Clearly the more workers there are in relation to social security beneficiaries the more money will flow into the social security system. The Social Security Administration already is financially burdened as we all know with an increasing number of retirees, and by the year 2006, if projections prove true, there will be only two workers for every person receiving Social Security.

I suspect the committee has already heard from Mr. Geoffrey Calvert; if not, they are probably going to hear from him one way or another, either by submission or otherwise. I hope also that most of the committee members have had the opportunity of reading this particular book which was published by Mr. Calvert, who is senior actuary and consultant with one of the large actuarial consulting firms in Canada.

The Chairman: Chapter No. 8 on retirement—they all have it. It has been passed out to them.

Senator Inman: If this is going on and more people retire and keep retiring at an earlier age, it is going to be a great burden on the younger people, is it not?

Mr. Landreville: This is exactly what is pointed out in this book as a matter of fact, and the trend that is shown here in this book is the decreasing birth rate. The people are just not there to go into the labour force, in addition to which (and you have read this too) everybody wants to go into the labour force later. They are willing to move around, from country to country and not just province to province. One of the concerns that comes out very strongly in this book is the very severe problem there will be if there are not enough younger people to pay for all these benefits as time goes on; there is no question about it.

Senator Inman: And what is going to happen then?

Senator Deschatelets: Then we can see that there would be pressure for higher wages, and this then could contribute again to the inflationary process.

Mr. Landreville: There is no question about that. His examples that he uses in this book illustrate that this is the type of thing that caused the downfall of so many countries in the past, going through history.

Senator Inman: But this question of retirement at seventy years of age is not mandatory; it will not be mandatory to go on. That is the feeling I get about this. We do not say it is going to be mandatory to have to work until seventy.

Mr. Landreville: As I mentioned at the beginning, the main concern that we hear from members is: Please don't enact legislation as we have seen enacted in the United States. This came in practically overnight and caught everybody flat-foot-

[Traduction]

de 60 ans, l'allongement de la durée de vie et une demande accrue de travailleurs âgés, lorsque l'accroissement de la population active diminuera au milieu des années 1980. L'article considère les modifications de l'ADEA, qui reculent l'âge de la retraite obligatoire à 70 ans, en réponse à la tendance de plus en plus marquée à refuser la retraite anticipée.

Je voudrais citer un autre extrait: «Reculer l'âge de la retraite anticipée et de la retraite normale pourrait protéger le système de sécurité sociale.» Actuellement, il y a, aux États-Unis, 3 salariés pour chaque prestataire d'assurance sociale. Évidemment, plus le nombre des salariés l'emporte sur celui des assistés sociaux, plus il y a d'argent dans les caisses de la sécurité sociale. Comme nous le savons tous les services d'assurance sociale sont déjà financièrement hypothéqué vu le nombre accru des retraités, et si les prévisions s'avèrent exactes, d'ici à l'an 2006, il n'y aura que deux salariés par prestataire.

Je crois que le comité a déjà entendu parler de M. Geoffrey Calvert ou de ses divers mémoires. J'espère aussi que la plupart des membres du Comité ont eu l'occasion de lire son livre. M. Calvert est actuaire principal et expert-conseil pour un des grands cabinets d'experts-conseils en actuariat du Canada.

Le président: Tous les membres ont reçu 8, sur la retraite; il leur a été distribué.

Le sénateur Inman: Si cete tendance se poursuit, et que de plus en plus de citoyens prennent leur retraite plus tôt, les citoyens les plus jeunes en pâtiront beaucoup, n'est-ce pas?

M. Landreville: C'est exactement, en effet, ce que souligne ce livre, qui parle aussi de la tendance à une diminution du taux de natalité. Les gens ne tiennent pas du tout à faire partie de la population active et, de plus, comme vous l'avez lu aussi, tout le monde veut retarder sa participation au monde du travail. Les gens souhaitent bouger d'un pays à l'autre, et pas seulement d'une province à l'autre. Ce livre insiste sur le problème évident et très grave qui se posera s'il n'y a pas suffisamment de jeunes salariés pour payer toutes ces prestations pendant ces années.

Le sénateur Inman: Qu'est-ce qui se passera alors?

Le sénateur Deschatelets: On assistera alors à des pressions plus fortes pour l'obtention de hausses de salaires, ce qui pourrait aussi accentuer le processus inflationniste.

M. Landreville: C'est évident. Les exemples utilisés dans ce livre montrent que c'est ce genre de chose qui dans le passé a entraîné le déclin de tant de pays, à travers l'histoire.

Le sénateur Inman: Mais la retraite à soixante-dix ans n'est pas obligatoire; on ne sera pas obligé de continuer à travailler. C'est l'impression que j'ai; nous ne disons pas qu'il faudra nécessairement travailler jusqu'à cet âge.

M. Landreville: Comme je l'ai dit au début, des membres insistent pour que la loi ne soit pas adoptée comme elle l'a été aux États-Unis. Là-bas, tout s'est passé très brusquement et a pris tout le monde par surprise, tout comme la nouvelle loi qui

[Text]

ed, just like the new legislation which is coming into effect in January again: people know it is there, but it is still not written. That is the big concern. We think the United States have made two serious mistakes in the last decade, and that is that they enacted legislation but it was not written properly, and people did not know how to deal with it and what to do about it.

Senator Deschatelets: You mean that their regulations are not yet known?

Mr. Landreville: As far as I know that is correct but this is the second time they have done it.

The Chairman: When did they do it before?

Mr. Landreville: When they enacted ERISA, the Employees Retirement Income Security Act. That was in 1974, was it not, Bob?

Mr. Robert Camp, Canadian Pension Conference: That is correct.

Mr. Landreville: And they did the same thing almost: in the fall they said: "Starting January here is the new legislation," and it took them nearly two years to design the form of reporting. It was just chaos, and this is the source of concern in Canada: a lot of our members are saying "Gosh, I hope that they take their time about this; let us learn from the mistakes in the United States." They have made two bad mistakes, everybody knows that.

Senator Williams: Mr. Chairman, I would like to ask a question on behalf of the committee, just in case I did not get it right. There will be two workers for every person who is a recipient of social security by the year 2006; is that right?

Mr. Landreville: That is right.

Senator Williams: What is the reason? Mechanization, automation, or quasi-mechanization?

Mr. Landreville: No, it is primarily the declining birth rate in the United States and Canada. As our population grows and as people live longer, you have a population that instead of decreasing, let us say it maintains its level. You are having an older establishment on retirement, and you do not have the numbers of young people coming through to take up the slack and take over those jobs. It is not necessarily a lack of job creation, although there might be a factor of that too; but as this book points out and as the statistics prove, in Canada, the United States and Germany the birth rate at the present time in all three nations is not great enough to sustain the continued growth of those three nations.

Senator Deschatelets: But you are taking into consideration also that with the shortage of labour undoubtedly unemployment is going to almost disappear. You say you take it for granted that they will look after their workers who are going to be able to work. The people of 55, 60 and 65 years of age whose health is good will be able to again enter the labour market.

Mr. Landreville: That is correct. Again I would like to continue: you are exactly right, and I do not think you are

[Traduction]

entrera en vigueur en janvier; les gens savent que les principes sont définis, mais qu'ils ne sont pas encore rédigés. C'est cela qui les préoccupe énormément. Nous estimons que les États-Unis ont commis de graves erreurs dans la dernière décennie; en effet, ils ont adopté une loi qui n'était pas rédigée de manière satisfaisante, et les gens ne savaient pas ce qu'il fallait en faire.

Le sénateur Deschatelets: Vous voulez dire que les règlements ne sont pas encore connus?

M. Landreville: C'est vrai pour autant que je sache, et c'est la deuxième fois que les choses se passent ainsi.

Le président: Quel est l'exemple précédent?

M. Landreville: En 1974, ils avaient promulgué l'ERISA, l'Employees Retirement Income Security Act, n'est-ce pas, Bob?

M. Robert Camp, Canadian Pension Conference: C'est exact.

M. Landreville: Ils ont fait pratiquement la même chose: en automne, ils ont dit qu'il y aurait une nouvelle loi dès janvier et il leur a fallu presque deux ans pour concevoir la façon de déposer les documents. C'était un chaos total et c'est ce qui préoccupe beaucoup le Canada: beaucoup parmi nos membres s'inquiètent et espèrent que les choses se feront de façon soigneuse, en ayant à l'esprit les fautes des États-Unis. Tout le monde sait qu'ils ont fait de graves erreurs.

Le sénateur Williams: Monsieur le président, au nom du Comité je voudrais poser une question, au cas où je n'aurais pas bien compris ce qui a été dit. Il y aura deux salariés pour chaque prestataire d'assurance sociale d'ici à l'an 2006, est-ce bien cela?

M. Landreville: En effet.

Le sénateur Williams: Pour quelles raisons? La mécanisation, l'automatisation ou la quasi-mécanisation?

M. Landreville: C'est essentiellement à cause de la baisse du taux de natalité aux États-Unis et au Canada. Au fur et à mesure que la population s'accroît et que les gens vivent plus longtemps la population se maintient à un même niveau au lieu de diminuer. Des cadres sont à la retraite, sans qu'il y ait suffisamment de jeunes pour prendre la relève et occuper leurs emplois. Ce n'est pas nécessairement un manque de création d'emplois bien que cela puisse être aussi un facteur; mais comme l'indique ce livre et comme le prouvent les statistiques, au Canada, aux États-Unis et en Allemagne, actuellement le taux de natalité n'est pas assez élevé pour répondre à l'expansion continue de ces trois pays.

Le sénateur Deschatelets: Mais il est vrai aussi qu'avec le manque de travailleurs le chômage devra pratiquement disparaître. Il vous paraît évident que ceux qui pourront travailler auront de quoi faire. Ceux qui ont 55, 60 et 65 ans, et qui sont en bonne santé pourront se replacer sur le marché du travail.

M. Landreville: C'est exact. Vous avez tout à fait raison, et selon moi aucun témoin ne viendra dire à votre Comité qu'il

[Text]

going to find anybody making a presentation to your Committee that is going to be opposed to a change or an increase in the mandatory retirement age, for various reasons.

Let me just go on here and quote a few more comments from the United States, but they are applicable to what may happen or what should be happening in Canada. When Congress passed the 1978 amendments to the Age Discrimination in Employment Act raising the mandatory retirement age for most employees to age 70, incentives for earlier retirement took on greater importance for benefits managers. The trend toward earlier retirement has slowed primarily because of employees fears that inflation will erode the value of their pension dollars.

Now we are going to talk about retired executives, and I am sure everybody is aware of this: Nearly one-half of the upper-management executives who retired from major corporations between 1961 and 1976 are still working, according to a survey of 3,800 such managers undertaken by the Conference Board. Of those working, 17 per cent have paying jobs, 11 per cent combine paid and volunteer work, and 22 per cent work solely as volunteers. Another 17 per cent have worked at various times since retiring. Most work part-time at their new jobs: 75 per cent of those working for pay and nearly all of the volunteers, the study indicates. Almost half of the retirees working for pay are self-employed. Of ten they are in occupations unrelated to their prior positions and in one-person operations. Some are consultants or have their own accounting or law practices, while others own cattle ranches or farms. Those retired executives who work for others tend to remain in their former fields. Approximately 25 per cent are corporate directors, 15 per cent are company officers, and the remainder are employed at middle-management jobs.

Now here is a Vice-President and actuary of Towers, Perrin, Forster & Crosby, Inc. of Los Angeles, who recommended that companies improve their employee appraisal systems. Development of pre-retirement counselling programmes may also be helpful, he said. It is important to communicate the idea of "voluntarily" leaving the company instead of "mandatory" retirement.

Let us now talk about something that was raised with the previous panel-health, LTD coverage, and I am again reporting this strictly from articles. Although there has been much attention paid to the effect the new amendments will have on pension plans, one cannot ignore their impact on group insurance programmes. If the company's health insurance plan for active employees has a Medicare carve-out, and if the company has no coverage, or poor coverage, for retirees, there will be a definite incentive for the sicker, older person not to retire. Disability coverage has the potential for some of the greatest difficulties under the age discrimination amendments. The incidence of disability increases with age. At the present time, the age 65 cut-off of LTD benefits serves as a cost-levelling

[Traduction]

s'opposera à un changement de l'âge obligatoire de la retraite, pour le reculer, pour toutes sortes de raisons.

Je voudrais poursuivre, et citer quelques autres exemples des États-Unis qui s'appliquent à ce qui se passe déjà ou qui pourraient se présenter au Canada. Lorsqu'en 1978 le Congrès a adopté les modifications à l'Age Discrimination in Employment Act, reculant à 70 ans l'âge de la retraite obligatoire pour la plupart des employés, les gestionnaires de la sécurité sociale ont de plus en plus voulu encourager les gens à prendre leur retraite de manière anticipée. La tendance à cet égard s'est ralentie, surtout parce que les employés craignent que l'inflation ne mine la valeur de leur pension.

Parlons maintenant des cadres à la retraite. tout le monde sait, j'en suis sûr, que près de la moitié des agents de la haute direction qui ont pris leur retraite entre 1961 et 1976 après avoir travaillé au sein d'importantes sociétés continuent à travailler; c'est ce qu'a conclu une enquête menée auprès de 3,800 cadres par le Conference Board. Parmi ceux qui travaillent, 17 p. 100 sont rémunérés, 11 p. 100 partiellement rémunérés et 22 p. 100 font uniquement du bénévolat. Un autre groupe de 17 p. 100 a travaillé à diverses reprises depuis la retraite. La plupart d'entre eux travaillent à temps partiel dans leur nouvel emploi: 75 p. 100 de ceux qui sont rémunérés et pratiquement tous les bénévoles, indique l'étude. Presque la moitié des retraités travaillant pour obtenir un salaire sont à leur compte. Ils occupent souvent des postes qui ne sont pas liés à leur occupation antérieure ou qui ne sont confiés qu'à une seule personne. Certains sont experts-conseils ou ont leur propre bureau de comptabilité ou de consultation juridique, tandis que d'autres ont leur propre ferme d'élevage. Les cadres retraités qui travaillent pour autrui ont tendance à demeurer dans leur ancien domaine d'activité. Près de 25 p. 100 d'entre eux sont directeurs de société, 15 p. 100 dirigeants de société, et les autres se retrouvent à des postes de direction intermédiaire.

Voici maintenant un vice-président et actuaire de Towers, Perrin, Forster & Crosby Inc. de Los Angeles, qui a recommandé que les sociétés améliorent leurs systèmes d'évaluation des employés. L'élaboration des programmes d'orientation en prévision de la retraite pourrait également être utile, a-t-il dit. Il est important de transmettre l'idée de quitter «volontairement» la société plutôt que d'accéder à la retraite «obligatoire».

Abordons maintenant un point qui a été soulevé par le groupe d'étude précédent—l'assurance-maladie limitée et une fois de plus je puise tous ces faits dans des articles. Même si l'on s'est longuement attardé aux effets des nouveaux amendements sur les régimes de pension, on ne peut faire fi de leur incidence sur les régimes d'assurance collective. Si le régime d'assurance-maladie de la société pour les employés actifs n'est pas régi par Medicare et si la société n'offre aucune protection, ou très peu, aux retraités, l'employé malade, âgé, sera nettement dissuadé de prendre sa retraite. La protection en cas d'invalidité peut causer de graves difficultés en raison de certains amendements établissant une discrimination selon l'âge. L'invalidité augmente avec l'âge. A l'heure actuelle, la

[Text]

device. However, if this limit is set back to age 70, or removed, as in California, long-term disability costs will be much higher.

In the United States they also have a Pension Conference but they are broken up a little differently. We call ourselves the Canadian Pension Conference because we have, as you noticed in the beginning of the brief, six different regions which operate right from Halifax to Vancouver. In the United States they do have similar conferences, but they call themselves maybe the Western Conference, the Mid-Western Conference, and so on. Here are some comments that came out of a Western Conference from one of the speakers: The crystal ball gives some unfamiliar views of employee benefits, according to several speakers at the 17th annual meeting of the Western Pension Conference. Employees will work longer, it was predicted; they may never fully retire. The cost of employee benefits and statutory programmes will continue to rise, thereby forcing companies to amend their benefit plans to make the maximum use of their benefit dollars. At the present time the ratio of those paying Social Security taxes to those collecting benefits is about three to one. By the middle of the next century, the twenty-first century, if there are no changes, the ratio will be closer to two to one.

A Vice-President of Mercers in the United States, who is a former chief actuary of the Social Security Administration made several comments; However, these ratios may change as more and more workers postpone their retirement. Due to better health and more availability of jobs, because of fewer workers, it will be easier for employees to work past age 65. We will need to re-think our attitudes about work, retirement and leisure, Mr. Robertson said. There will be a need for retraining for new, less-strenuous jobs, and part-time employment for oldsters will be more common. Mr. Robertson views the postponement of mandatory retirement until age 70 as the first step in re-thinking the work-leisure philosophy, although he recognises that Congress enacted the law for other reasons. I do not really know what he meant by that. The age discrimination legislation was commented upon by several speakers. One said that at present we assume that most people will not postpone retirement past age 65. However, if inflation continues at a high rate, prospective retirees will be much more aware of the extent to which inflation can erode the pension benefit, and will be more likely to postpone retirement. In the United Kingdom inflation has been a problem for the past thirty years, and people are very cautious about retiring, he said.

That pretty well covers the quotes that I wanted to make to you, because I do recognise your problem, and the various sides that you are going to hear on the presentations, but I do think that we in Canada have an excellent opportunity in the next year or so to learn from our neighbours in the United

[Traduction]

limite de 65 ans pour avoir droit aux prestations sert d'instrument de dosage des coûts. Toutefois, si cette limite est ramenée à 70 ans, ou supprimée, comme en Californie, les frais d'invalidité à long terme seront beaucoup plus élevés.

Aux États-Unis, on a également la Pension Conference mais elle est constituée quelque peu différemment. Nous nous appelons la Canadian Pension Conference parce que nous sommes repartis, comme vous l'avez noté au début du mémoire, en six régions qui déservent tout le territoire, de Halifax à Vancouver. Les Américains ont des conférences semblables, mais ils peuvent les appeler Western Conference, Mid-Western Conference, etc., Voici certains commentaires qui sont attribués à l'un des conférenciers d'une Western Conference: La boule de cristal renvoie des opinions inhabituelles au sujet des prestations des employés, suivant les différents conférenciers de la 17^e réunion annuelle de la Western Pension Conference. Les employés travailleront plus longtemps, a-t-on prédit; ils peuvent même ne jamais prendre leur retraite complètement. Le coût des prestations des employés et des programmes réglementaires continuera à monter, ce qui forcera les sociétés à modifier leurs régimes de prestations pour rentabiliser leurs profits au maximum. A l'heure actuelle, le coefficient de ceux qui contribuent aux régimes de sécurité sociale par rapport à ceux qui retirent des prestations est d'environ trois par un. Vers la moitié du siècle prochain, le 21^e, s'il n'y a aucun changement, le coefficient se rapprochera de 2 par 1.

Un vice-président de Mercers, aux États-Unis, ancien chef actuaire de l'administration de la sécurité sociale a émis plusieurs commentaires. Ces coefficients peuvent changer, car un nombre de plus en plus grand de travailleurs retardent leur retraite. En raison de meilleures conditions de santé et d'emploi et étant donné la rareté des travailleurs, il sera plus facile pour les employés de travailler après 65 ans. Il nous faudra repenser nos attitudes au sujet du travail, de la retraite et des loisirs, a dit M. Robertson. Il faudra recycler les travailleurs pour qu'ils occupent des emplois moins pénibles, et le travail à temps partiel pour les personnes âgées deviendra plus fréquent. M. Robertson considère le fait de retarder la retraite obligatoire à 70 ans comme une première étape vers une reformulation du partage entre les heures de travail et de loisir, même s'il admet que le Congrès a adopté la loi pour d'autres raisons. Je ne sais vraiment pas ce qu'il a voulu dire. La loi établissant une discrimination selon l'âge a fait l'objet de commentaires de la part de plusieurs conférenciers. L'un a dit qu'à l'heure actuelle nous supposons que la plupart des personnes ne reporteraient pas leurs retraite après de 65 ans. Toutefois, si l'inflation se maintient à un niveau élevé, les retraités éventuels seront beaucoup plus conscients de la mesure dans laquelle l'inflation peut éroder leurs pensions, et seront plus portés à retarder leurs retraite. Au Royaume-Uni, l'inflation a constitué un problème au cours des trente dernières années, et le population est très prudente au sujet de la retraite, a-t-il dit.

Ceci termine la série de question dont je vous voulais vous entretenir, parce que je suis conscient de votre problème, et des divers sons de cloche que vous allez entendre sur les exposés, mais je crois que nous, au Canada, nous aurons une excellente

[Text]

States and the mistakes that they made down there which maybe we can correct.

There was a question raised with the preceding group: why should things be different in Canada? All I can say is that we hope we have a better situation and a better legislature.

Now maybe I can pass the balance of the verbal presentation over to Mr Camp at the present time, and we will then be available to answer questions later.

The Chairman: Yes, Mr. Camp?

Mr. Camp: Thank you Mr. Chairman and honourable senators. As a very quick summary of what we have said in our brief, we are opposed to mandatory retirement as such a policy excludes competent people from the work force on the basis of age alone. We think people should be able to work as long as they want, assuming that they are productive. Several companies in the United States have had policies of successful non-mandatory retirement for a significant length of time. They include Ferle, Inc., Macy's, U.S. Steel, Polaroid, Worthrop Corporation and Dana Corporation. The Bankers Life Insurance Company of Northbrook, Illinois has had this policy for over thirty years and their president has reported.

Some people who oppose a policy such as ours say that keeping older employees causes companies to stagnate. They say it makes them top-heavy with older, less productive people and creates a morale problem for younger workers. They say it forces the cost of employee benefits to escalate beyond what's fair and reasonable. Our experience doesn't support this argument. Allowing our employees to work beyond the traditional retirement age doesn't mean we keep people who no longer can do their job effectively. It does mean we don't stop an employee from working because of a particular birthday. Our company sets performance standards for each job and these standards are the criteria for employment. Age doesn't count. Getting the job done does.

There are several other companies such as Globe Dyeworks. They have retained workers long into their seventies and eighties. To quote from the President: "As long as a man can produce he can keep his job." A quotation from the President of Ferle, Incorporated, 87 years old-the average age of their workers is 71-"Older people are steadier, accustomed to the working discipline." U.S. Steel and Polaroid have instituted non-mandatory retirement and are very happy with the results.

Now I am going to be skipping since I think Don has covered many of these points already.

[Traduction]

occasion l'an prochain de tirer profit de l'expérience de nos voisins du Sud et de ne pas commettre leurs erreurs.

Une question a été posée au sein du groupe précédent: pourquoi les choses devraient-elles être différentes au Canada? Tout ce que je puis dire, c'est que nous espérons améliorer la situation et la législation.

Je dirais peut-être maintenant passer la parole à M. Camp et nous serons alors en mesure de répondre aux questions par la suite.

Le président: D'accord, monsieur Camp?

M. Camp: Merci, monsieur le président, honorables sénateurs. Pour résumer très brièvement notre mémoire, je dois dire que nous nous opposons à la retraite obligatoire puisque cette politique exclut des personnes compétentes du marché du travail uniquement d'après le critère de l'âge. Nous estimons qu'une personne devrait être capable de travailler aussi longtemps qu'elle le désire, si elle reste productive. Plusieurs sociétés américaines ont depuis un certain temps adopté une politique de retraite non obligatoire qui a beaucoup du succès. Parmi ces sociétés on trouve Ferle, Inc., Macy's, U.S. Steel, Polaroid, Worthrop Corporation et Dana Corporation. La Bankers Life Insurance Company of Northbrook, Illinois, a adopté cette politique depuis plus de trente ans; voici ce que son président a déclaré

Ceux qui s'opposent à notre politique soutiennent que le fait de ne pas congédier des employés âgés est une cause de stagnation pour les sociétés. On prétend que les employés âgés et moins productifs bloquent l'avancement du personnel et que cela crée un problème moral pour les jeunes travailleurs. On dit aussi que cela fait grimper le coût des avantages sociaux pour les employés au-delà d'une limite juste et raisonnable. Mais, d'après notre expérience, cela n'est pas le cas. Même si nous permettons à nos employés de travailler après qu'ils ont atteint l'âge traditionnel de la retraite, cela ne veut pas dire que nous gardons chez nous des gens qui ne peuvent plus faire un travail efficace. Cela veut plutôt dire que nous n'empêchons pas un employé de travailler à cause d'un anniversaire particulier. Notre société établit des normes de rendement pour chaque poste et ces normes constituent les critères d'embauche. L'âge n'entre aucunement en ligne de compte. Ce qui est important, c'est que le travail soit fait.

Il existe aussi plusieurs autres sociétés qui font la même chose, comme la Globe Dyework, qui conserve chez elle des travailleurs âgés de soixante-dix et quatre-vingts ans. Comme le dit le président: «Tant qu'une personne est productive, elle peut garder son emploi». De dire le président de Ferle Incorporated, âgé lui-même de 87 ans et dont la moyenne d'âge de ses employés est de 71 ans, «Les personnes âgées sont plus stables, elles sont habituées à une discipline de travail». Les sociétés U.S. Steel et Polaroid ont adopté une politique de retraite non obligatoire et sont très satisfaites des résultats.

Je pense maintenant que je vais élaguer pas mal car je crois que Don a déjà traité nombre de ces points.

[Text]

One point we felt we did not amplify strongly enough in our brief is our concern with the social effects of a sudden removal of mandatory retirement. There are possible adverse effects on some employees nearing the mandatory retirement age. Employers who are allowing these employees to complete their full term of service to the mandatory retirement age will be reluctant to continue an open-ended commitment to marginally productive employees. Such a change could deleteriously affect the chances of these employees being honourably retired at 65 and could result in force early retirement with concomitant lower pensions and without the immediate availability of Social Security benefits.

Several quotations we have are indicative of the fear of ability to assess the productivity of workers. A labour relations official for a large energy company contends that many employees will suffer emotionally from tougher performance evaluation:

When a guy is not doing so hot at 53 but only has two years to go before our pension plan kicks in at 55, we'll give him a token raise and let him stay. But now that we might have to keep him until 70, we will no longer have that compassionate alternative to let him stay till 55. We'll organize him out of a job.

To reiterate Don's closing remarks, we in Canada have an opportunity to see at close hand the results of a non-mandatory retirement policy being implemented rapidly. We will be able to assess whether the problems solved by non-mandatory provisions in the United States are greater than the problems caused by its sudden application. Consequently, the Canadian Pension Conference hopes that a non-mandatory retirement policy will be recommended by this Senate Committee to be implemented only after taking into consideration the experience of the United States legislation.

Senator Haidasz: Mr. Chairman, what is happening here is that the Canadian Pension Conference is saying that it is in favour of a non-mandatory retirement policy for Canadians. My first question is one, I guess, of internal matters: Are the unions not members of your Conference?

Mr. Landreville: Yes, we do have union membership. It is somewhat limited, I must say. If there is a weak area in the Canadian Pension Conference this is it in my personal opinion, a lack of membership from the union organisations. We have asked many times for them to participate in our proceedings. The Canadian Pension Conference is a forum where we hope we will have panel discussions with questions from the floor, or broken down into workshop sessions. We will have union membership attend the workshops, there perhaps as a form of learning experience, or whatever they want, but it is very difficult to get them to sit and participate in a panel or to be workshop leaders. We are working very strongly towards expanding the Canadian Pension Conference membership to

[Traduction]

Un point sur lequel nous estimons ne pas avoir suffisamment insisté dans notre mémoire, ce sont nos préoccupations quant aux conséquences sociales d'une abolition immédiate de la retraite obligatoire. Certains employés qui sont sur le point d'atteindre l'âge de la retraite obligatoire pourraient subir certaines conséquences négatives. Les employeurs qui permettent aux employés de terminer leur engagement jusqu'à l'âge de la retraite obligatoire plutôt réticents à l'égard des employés dont la production est marginale. Ce changement pourrait nuire à ces personnes qui pourraient honorablement prendre leur retraite à 65 ans et cela pourrait aussi les forcer à prendre une retraite anticipée, à retirer par conséquent des pensions moins élevées sans pouvoir profiter immédiatement des prestations de sécurité sociale.

D'après plusieurs témoignages que nous avons recueillis, on craint d'évaluer la productivité des travailleurs. Un spécialiste des relations de travail d'une grande société énergétique soutient que de nombreux employés seront touchés de façon émotive par une évaluation plus sévère du rendement:

Lorsqu'une personne ne fait pas un travail excellent à l'âge de 53 ans, mais qu'elle n'a seulement que deux ans à travailler avant prendre sa retraite à 55 ans, nous lui donnons une chance et nous la gardons. Mais maintenant que nous devons peut-être la garder jusqu'à l'âge de 70 ans, nous ne serons plus aussi conciliants pour la laisser travailler jusqu'à 55 ans. Nous nous organiserons pour la congédier.

Pour revenir aux remarques de la fin de l'intervention de Don, au Canada, nous avons la chance de voir de près les résultats de l'application rapide d'une politique de retraite non obligatoire. Nous serons en mesure d'évaluer si les problèmes réglés par les dispositions concernant la retraite non obligatoire aux États-Unis sont plus nombreux que ceux causés par son application immédiate. Par conséquent, la Canadian Pension Conference espère que votre Comité sénatorial recommandera l'établissement d'une politique de la retraite non obligatoire qu'après avoir tenu compte de l'expérience des États-Unis.

Le sénateur Haidasz: Monsieur le président, nous voyons donc ici que la Canadian Pension Conference se dit en faveur d'une politique sur la retraite non obligatoire pour les Canadiens. Ma première question, je suppose, est donc d'ordre interne. Les syndicats ne sont-ils pas membres de votre Conférence?

M. Landreville: Oui, nous avons des syndicats qui sont membres de la Conférence. Mais leur participation est plutôt limitée, je dois l'avouer. A mon avis, s'il est une chose que nous devons améliorer à la Canadian Pension Conference, c'est ce manque de participation des syndicats. Nous leur avons demandé souvent de participer à nos délibérations. La Canadian Pension Conference est une tribune où nous espérons pouvoir discuter des questions posées par la base ou encore nous diviser en ateliers de travail. La participation des syndicats aux ateliers sera peut-être une forme d'expérience d'apprentissage ou autre, mais il est très difficile de les attirer à nos groupes de discussion ou encore de leur faire diriger un atelier de travail. Nous travaillons très fort à accroître la

[Text]

include, I feel, greater representation from the unions. If you went through our Year Book you would find union membership across Canada, strangely enough much stronger in British Columbia. Now what was the purpose of the question?

Senator Haidasz: I presume we are going to hear from the unions, and I would like to hear your views on perhaps their hesitation in going into this.

Mr. Landreville: Perhaps they have not been approached properly in past, I really do not know. The Canadian Pension Conference is making a more concerted effort: instead of having whatever the percentage enrolment might be from the union area—it might be only two or three percent—we would like to see it up to the ten or fifteen percent range, just like we have from our other industries. But there is certainly no desire to keep them out, and as I say, if you go through our Year Book you will see union membership, and primarily those people are from the West Coast.

Senator Haidasz: Would you give us your opinion of the present indexing of pensions in the Public Service of Canada, and whether you would advise some sort of indexation for the private sector pension funds?

Mr. Landreville: The first company that comes to mind as one that very definitely could not afford indexing of their pension programme is Massey Ferguson right now. In all honesty I think our company, taking National Trust as an example, could probably afford it for a few years. We have a good benefits programme, and a good list of assets or good funding going for us at the present time. There is no way right now that Massey Ferguson or many other marginally profitable companies could pay for the indexing of pension benefits. It is really quite impractical.

Senator Haidasz: What about partial indexation?

Mr. Landreville: I think you would find that most corporations, for their existing retired employees, have *ad hoc* adjustments periodically, every two or three years. It is being done. You are going to find exceptions to the rule all over the place. We are not going to find Utopia for benefits programmes, pension plans, overnight. It may never come, but we have a pretty good system going for us. It is certainly much better than that in the United States. A question arose with the last group: should there be a concern about potential bankruptcies, and what would happen with all those pension plans in Canada? There are going to be very, very few. The pension legislation that we have at the present time in the various provinces, the Pension Commissions that are set up in the provinces, in addition to the fact that we are guided by the Income Tax Regulations, registered with the Superintendent of Insurance, et cetera, provides a good measure of protection. There are so many regulatory bodies that nothing could seriously go wrong over a long period of time; it would be caught immediately. One of the problems in the United States is they

[Traduction]

représentation des syndicats à la Canadian Pension Conference. Si vous avez consulté notre annuaire, vous vous rendrez compte que des syndicats existent dans tout le Canada et, assez étrangement, en plus grand nombre en Colombie-Britannique. Mais maintenant, quelle était la question?

Le sénateur Haidasz: Je suppose que l'on va nous entretenir des syndicats, et j'aimerais connaître votre opinion en ce qui concerne leur hésitation à participer à la Conférence.

M. Landreville: Peut-être ne les a-t-on pas approchés de la bonne façon par le passé. Je n'en sais rien. La Conférence canadienne des caisses de retraite concentre davantage ses efforts: au lieu de se contenter d'un taux de participation quelconque du secteur syndical, qui pourrait n'être que de 2 ou 3 p. 100, nous aimerions lui voir atteindre 10 ou même 15 p. 100, comme c'est le cas pour nos autres industries. Toutefois, il n'est certainement pas dans nos intentions de les tenir à l'écart, et comme je l'ai dit, si vous feuilletez notre rapport annuel vous pourrez constater la participation des syndicats, les participants proviennent surtout de la côte ouest.

Le sénateur Haidasz: Voulez-vous nous donner votre opinion sur l'actuel système d'indexation des pensions de la Fonction publique du Canada? Préconisez-vous un certain type d'indexation pour les caisses de retraite du secteur privé?

M. Landreville: Le premier exemple qui me vient est celui d'une société qui ne pourrait certainement pas s'offrir le luxe d'indexer son régime de pension pour l'instant, la Massey Ferguson. En toute honnêteté, je pense que notre société, la National Trust nous servant d'exemple, pourrait sans doute s'offrir l'indexation pendant quelques années. Nous offrons un bon programme de prestations, et disposons actuellement de nombreux éléments d'actif ainsi que d'un bon mode de financement. Il n'est actuellement pas question que la Massey Ferguson ni aucune autre société à faible rendement puisse se permettre l'indexation des prestations de retraite. La chose est tout à fait impossible.

Le sénateur Haidasz: Et qu'en est-il de l'indexation partielle?

M. Landreville: Vous constaterez que la plupart des sociétés offrent à leurs employés qui sont actuellement à la retraite des ajustements spéciaux périodiques soit tous les deux ou trois ans. C'est une chose qui se fait. Toutefois, les exceptions confirmant la règle pullulent. Nous n'arriverons pas du jour au lendemain à offrir des régimes de prestations de retraite parfaits. Peut-être n'y parviendrons-nous même jamais, mais nous avons pour notre part un système qui fonctionne assez bien. Il est certainement meilleur que celui qu'offrent les États-Unis. Une question se pose pourtant pour le dernier groupe: doit-on s'inquiéter des risques de faillite, de ce qu'il adviendrait de tous ces régimes de pension au Canada? Ils seront très, très peu nombreux. La législation en matière de pensions que nous appliquons actuellement dans les diverses provinces, les commissions de pensions qui sont établies dans les provinces, sans compter le fait que nous sommes assujettis aux règlements de l'impôt sur le revenu, et inscrits au bureau du surintendant des assurances, tous ces éléments contribuent à offrir une bonne protection. Il existe tant d'organismes de

[Text]

came in with the legislation, but they have had a lot of bad problems down there and they are all coming to the fore-front now. Studebaker is ancient history now, but they still have their problems. That is why they have this special Guaranty Corporation recognising that many of the small plans down there—and you have heard the amounts of \$5,000 and \$6,000 per year—terminate because they cannot afford to continue the pension programme. This is where the money is going under this Guaranty Corporation, or whatever it is.

Senator Williams: Are other countries making efforts such as the United States? Is there any indication in West Germany or in Japan, or other manufacturing countries?

Mr. Landreville: Of course you have a different type of philosophy if you try to compare Canada and Japan. Let's face it, people who join an organization in Japan stay there for their lifetime. I have seen it: we have had visitors over from Japan who have worked in our company just learning the employee benefits business in Canada. Such a young man will stay with that company in Japan, although he is only in his mid-thirties, and he knows he will stay there forever. It does not happen in Canada or the United States any more. Now is there anything there that we could learn? I am not too sure, honestly.

Senator Buckwold: I have three different kinds of question, and I hope I have the right witnesses this time.

First of all I think you have raised an important matter, and that is the question of the implementation, and how we can learn from the American example. So far the only thing I gather that they have done wrong is that they moved into it without having really thought it through completely; they did not get the regulations out and people did not understand it. If this was being implemented in Canada, how would you do it?

Mr. Landreville: I would make sure that it did not come out as our Income Tax Act, so complicated that 90 per cent of the people cannot understand it, including accountants, et cetera. I would make sure that the people whom it affects had the opportunity to write part of the legislation, producing something that is easy to understand. People are not afraid to live with rules and regulations if they can understand them. I think the biggest hue and cry that we heard from the United States was after the enactment of the ERISA programme, which I believe was in 1974, several years ago. It was so complicated that when people wrote to Washington and said: Would you explain a certain element of this legislation, they could not get an answer because the people who were trying to explain it, could not.

[Traduction]

réglementation que les choses ne pourraient aller très mal pendant bien longtemps: on s'en apercevrait aussitôt. L'un des problèmes que connaissent les États-Unis tient au fait que bien qu'ils aient légiféré sur cette question ils avaient au départ un tas de graves problèmes et que ces derniers remontent tous à la surface actuellement. L'affaire Studebaker est maintenant de l'histoire ancienne, mais les problèmes ne sont pas disparus. C'est pourquoi cette société spéciale, la Guaranty Corporation, admet qu'un grand nombre des petits régimes de pensions—vous avez entendu parler de montants de \$5,000 et de \$6,000 par année—disparaissent parce qu'il est devenu impossible de poursuivre le programme de pension. L'argent est donc versé à cette société dite de garanti, peu importe son nom.

Le sénateur Williams: Est-ce que d'autres pays travaillent dans le même sens que les États-Unis? Possède-t-on des données sur ce qui se passe à cet égard en Allemagne de l'Ouest, au Japon, ou dans d'autres pays industrialisés?

M. Landreville: Évidemment, tenter de comparer le Canada au Japon, c'est fatalement se retrouver en face de deux philosophies bien différentes. Une fois dans une entreprise, le Japonais y reste sa vie durant. Je l'ai déjà vu: nous avons même eu des visiteurs du Japon qui ont travaillé avec nous simplement pour se familiariser avec les programmes d'avantages sociaux offerts aux employés canadiens. Ces jeunes gens resteront avec la société au Japon bien qu'ils ne soient que dans la trentaine et savent très bien qu'ils y resteront pour toujours. Des situations semblables ne se produisent plus désormais ni au Canada ni aux États-Unis. Pourrait-on tirer quelque chose? Honnêtement, je n'en suis pas certain.

Le sénateur Buckwold: J'ai trois questions à poser et j'espère que les témoins pourront y répondre.

Je veux tout d'abord mentionner que vous avez soulevé un point important, celui de la mise en œuvre, à savoir comment nous pouvons tirer profit de l'exemple américain. Jusqu'à maintenant, la seule chose qui a cloché c'est qu'ils se sont lancés dans ce projet sans y avoir vraiment réfléchi à fond; comme ils n'ont pas publié de règlement, les gens n'ont rien compris. Si un tel projet était mis en œuvre au Canada, comment procéderait-on?

M. Landreville: Je m'assurerais qu'il ne s'agirait pas de quelque chose du genre de la Loi de l'impôt sur le revenu qui est à ce point compliquée que 90% des gens, comptables y compris, ne la comprennent pas. Je m'assurerais que les personnes tombant sous le coup de cette loi ont eu l'occasion de participer à son élaboration afin d'en arriver à un texte facile à comprendre. Les gens n'ont pas peur de s'adapter à des règles et des règlements qu'ils comprennent. Je crois que les tollés les plus importants dont nous ayons entendu parler aux États-Unis se sont élevés après l'adoption du programme ERISA qui a eu lieu je crois en 1974, il y a donc plusieurs années. Le programme était tellement compliqué que lorsque les gens écrivaient à Washington pour demander des explications au sujet d'un de ces éléments, ils n'obtenaient aucune réponse parce que les fonctionnaires eux-mêmes qui essayaient d'expliquer, n'y comprenaient rien eux non plus.

[Text]

Senator Buckwold: We are looking at a relatively simple proposition: the compulsory retirement age should either be eliminated or raised.

Mr. Landreville: This is one of your terms of reference, and that is what we zeroed in on specifically. Your terms of reference cover other things and presumably if there is legislation which comes forth, it is going to include your other terms of reference. All we are saying is that what the employers would like to see is something that is easy to understand and to live with. I am sure it is going to be livable; there is no question about that.

Senator Buckwold: I am glad we have got that on the record. I gather then that you are really referring to some other, fairly complex, regulations in the enactment in the United States that are associated with mandatory retirement but are really sort of complementary?

Mr. Landreville: It is somewhat coincidental that this legislation in the United States raising the mandatory retirement age from 65 to 70 has just occurred in the past month or so, coincidental with your particular investigation, but as I say, I think that is all the more reason for us thinking that we can learn from it.

Senator Buckwold: The next matter I want to talk about is something I had not thought too much about, and that is this question of long-term disability and the cost of employee benefits for those who stay on after age 65. This is a rather interesting field because obviously if you are going to continue group insurance, for example, or health insurance or dental insurance, or all the other kinds of protection that employees are given in a variety of company plans, it is going to raise the cost if any significant number stay on. Some companies, in allowing older employees to stay on, eliminate these benefits. In other words, you are no longer covered by group insurance once you are over 65 although you may continue to be employed, and you are no longer covered by the other plans that come in. This seems to work in most cases and the employee understands this. Is that a feasible direction to take, or should the full employee benefits be given to every employee who works after 65?

Mr. Landreville: I can think of an example, but I think I will let Bob cover that because that is more in his area. One of our executive members—as a matter of fact we had an executive meeting last Friday of the Canadian Pension Conference and this is when we reviewed our brief—did talk to me after the meeting. He asked—and this is another problem that is going to be confronting many employees in Canada—What happens when you have a multi-employer organisation that has many companies, many affiliates in the United States, and one of the big concerns they have is to make sure that the profits are equal on both sides of the border? They want to make sure right now that they do not have a union down in the States, as opposed to a union in Canada, saying, “Why the heck should they have something better than we have? We will start bargaining for something better.”

[Traduction]

Le sénateur Buckwold: Nous étudions une proposition assez simple: supprimer la retraite obligatoire ou en repousser l'échéance.

M. Landreville: Il s'agit d'un point de votre ordre de renvoi et c'est sur ce point que nous insistons précisément. Votre mandat couvre d'autres sujets et je suppose que si cela se concrétise dans une mesure législative, celle-ci portera sur ces autres points. Tout ce que nous disons, c'est que les employeurs aimeraient des lois qui soient faciles à comprendre et à appliquer. Il n'est pas douteux que cela soit supportable.

Le sénateur Buckwold: Je suis content que cela soit consigné dans les délibérations. Sauf erreur, vous vous reportez en fait à d'autres règlements assez compliqués promulgués aux États-Unis qui ont quelque chose à voir avec la retraite obligatoire et qui sont en quelque sorte complémentaires?

M. Landreville: C'est un peu une coïncidence que cette mesure législative américaine faisant passer l'âge de retraite obligatoire de 65 à 70 ans ait été présentée au cours des derniers mois en même temps que votre enquête à vous; je le répète, il s'agit là d'une bonne raison de penser que nous pouvons en retirer quelque chose.

Le sénateur Buckwold: J'aimerais maintenant parler d'un sujet que je n'ai pas beaucoup approfondi; il s'agit de la question de l'invalidité à long terme et du coût des prestations versées aux employés qui continuent à travailler après l'âge de 65 ans. Il s'agit d'un domaine plutôt intéressant parce que si nous continuons l'assurance collective, par exemple, ou l'assurance santé ou encore l'assurance dentaire ou tous les autres types de protection que les employés obtiennent de divers autres régimes offerts par des sociétés, les coûts en seront d'autant plus élevés si un nombre important d'employés continuent à travailler. Certaines sociétés, en permettant aux employés plus âgés de continuer à travailler, suppriment ces prestations. Autrement dit, vous n'êtes plus désormais couverts par l'assurance collective dès que vous dépassez 65 ans même si vous pouvez continuer à travailler et vous n'êtes pas non plus couverts par les autres régimes qui font leur apparition. Cela semble fonctionner dans la plupart des cas et les employés le comprennent. Est-ce une bonne solution ou les employés devraient-ils avoir droit à tous les avantages lorsqu'ils continuent à travailler après 65 ans?

M. Landreville: Je pense à un exemple, mais je laisserai Bob traiter de ce sujet car il s'y connaît mieux que moi. Un des membres de l'exécutif s'est entretenu avec moi après la rencontre de vendredi dernier des membres de la Conférence canadienne des caisses de retraite au cours de laquelle nous avons révisé notre mémoire. La question qu'il a posée porte sur un problème auquel devront faire face bon nombre d'employés au Canada, la voici: que se passe-t-il lorsqu'une importante organisation possédant de nombreuses sociétés, de nombreuses filiales aux États-Unis s'efforce principalement de s'assurer que les prestations seront les mêmes de chaque côté de la frontière? Cette organisation veut s'assurer que les syndicats américains ou que les syndicats canadiens ne diront pas: «Pourquoi diable possèdent-ils de meilleures conditions que

[Text]

But in his particular organization they have allowed many employees to continue after age 65. In the case of a pension plan they do not continue to accrue additional benefits. As for the long-term disability, I think the example was that it is a nominal continuation of the disability program, but the employees who are involved at the present time—and this is a very large corporation in Canada—seem to have accepted it. What the reason is I cannot say. I am not part of that organization, and I cannot tell you.

Bob, do you have something on this?

Mr. Camp: I am not sure if I have it at my finger tips.

Mr. Landreville: No. I think I will let Bob answer the question.

Mr. Camp: It certainly should be possible to drop the coverages at a certain age, assuming the human rights legislation does not interfere.

Senator Buckwold: That is being done now, so I know it is possible, but is it feasible, is it fair, is it acceptable?

Mr. Camp: Is it fair? It is probably acceptable, but I do not think it is really fair. If a person is healthy enough and doing a job—and this is my personal opinion—I think he should have all the coverages that are available. I am not sure that in the case of long-term disability if someone does become disabled, and if they are in the upper age bracket, it is not probably cheaper and fairer to allow him to have an enhanced retirement benefit as opposed to disability a benefit. Therefore the cost of the disability element is pushed a little bit on to the pension plan, which is already pre-funded towards that sort of arrangement anyway. So if you set your pension plan up so it is payable at age 65, and then freeze the benefits at those levels and permit an employee to continue working beyond that age, he will get the same pension as he had earned to age 65 whenever he retires.

Senator Buckwold: Would he not be covered by group insurance?

Mr. Camp: Yes, I think so.

Senator Buckwold: Would not that be a very substantial cost?

Mr. Camp: Yes, because the cost does rise very rapidly. You get quite a sharp increase in cost. I think it is possible to scale down the benefits on the assumption that the requirement for continued life insurance coverage does lessen with age, because there are not as many persons dependent on this one particular worker. The health and dental coverage, I think, can be continued. The health coverage is mainly picked up by the provincial government anyway. The dental coverage may be based on historical trends: they do not have as many teeth left to take care of.

[Traduction]

nous? Nous allons commencer à négocier de meilleures conditions».

Cette organisation a cependant permis à bon nombre d'employés de continuer à travailler après 65 ans. En ce qui concerne le régime de pension, les prestations cessent de s'accumuler. Quant à la pension d'invalidité à long terme, l'exemple dont il s'agissait était une prolongation nominale du programme d'invalidité, mais les employés qui y participent actuellement, et il s'agit d'une société très importante au Canada, semblent avoir accepté cette situation. Je ne pourrais dire pour quelle raison, puisque je ne fais pas partie de cette organisation.

Bob, avez-vous des observations?

M. Camp: Je ne suis pas sûr d'être bien au courant de cette situation.

M. Landreville: Non. Je pense que je demanderai à Bob de répondre à la question.

M. Camp: Il serait certainement possible de cesser de les assurer à un certain âge, si bien sûr cette éventualité ne viole pas la loi sur les droits de la personne.

Le sénateur Buckwold: C'est le cas actuellement. Je sais par conséquent que cela est possible. Cependant est-ce rentable, juste et acceptable?

M. Camp: Est-ce juste? C'est probablement acceptable, mais je ne pense pas que ce soit réellement juste. Si une personne a la santé nécessaire et s'acquitte de sa tâche, il devrait être assuré comme les autres: il s'agit d'une opinion personnelle. Dans le cas d'une longue invalidité, il n'est probablement pas plus rentable ni plus juste d'offrir une pension de retraite améliorée au lieu d'une pension d'invalidité s'il s'agit d'une personne approchant l'âge de la retraite. Par conséquent, les coûts de la pension d'invalidité empiètent quelque peu sur le régime de pension, régime qui a déjà été capitalisé pour en arriver à cet arrangement. Par conséquent, si vous créez un régime de pension en vertu duquel les adhérents peuvent toucher leurs prestations à 65 ans si vous imposez le gel des prestations à ces niveaux et si vous permettez à l'employé de continuer de travailler, le retraité touchera les mêmes prestations auxquelles il aurait eu droit en prenant sa retraite à 65 ans.

Le sénateur Buckwold: Ne serait-il pas assujéti à un régime d'assurance collective?

M. Camp: Je crois que oui.

Le sénateur Buckwold: Ne s'agirait-il pas d'un coût très élevé?

M. Camp: Oui, parce que le coût augmente très rapidement. À mon avis, il est possible de réduire l'échelle des prestations en se fondant sur l'hypothèse que les exigences de l'assurance-vie prolongée diminuent avec l'âge, le travailleur n'ayant pas autant de personnes à charge. Il est possible de maintenir le régime d'assurance-santé et d'assurance-soins dentaires. Le gouvernement provincial s'occupe de toute façon du premier. Quant au second, on peut s'en tenir aux faits observés: il ne leur reste plus autant de dents.

[Text]

Senator Buckwold: I hope that they do. So really what you are saying is you do not feel that the additional costs of the supplementary benefits would be of any significance?

Mr. Camp: I think the costs of those benefits could be more than offset by the savings on the pension plan, by allowing the benefit to freeze at a lower level, let us say age 65, and each year that the employee defers retirement is worth about 8 or 9 per cent of the reserve set up for that employee. That would more than fund these other coverages.

Senator Buckwold: You are suggesting that his pension then would be frozen at that level, that he would not benefit from the accumulation of the funds?

Mr. Camp: He could accumulate the interest, but there is the fact that he will probably receive one year less receipts.

The Chairman: I have news for you, Senator Buckwold. Yours are frozen too at a certain time, as mine are. In the Senate we just keep paying, but at a certain stage nothing happens to our pension; we are frozen. That is the scheme. We agreed to it, and that is it. So it happens to other people too.

Senator Buckwold: The last of my three questions then is this question of the deferred compensation clause which is, I think, a rather new concept that was presented to us. I must admit that I find it very difficult to see how it would work. You are dealing basically with those people who are old employees who are not covered by a pension plan and who do not have RRSPs or other forms of benefit. I am just wondering why it would not be just as feasible to use the Canada Pension Plan as a means of achieving this end. This is, in fact, why we have a Canada Pension Plan, and everybody now who works is going to get a pension. Why would you want to add on another component of a pension plan which would be difficult to administer, and it seems to me would be a very hard thing to control?

Mr. Camp: The main reason is, as was mentioned by the previous group, that the private sector investment is what is going to be important, because investment in the private sector will permit companies to grow, to hire new employees, to make the productivity of Canada that much greater.

Senator Buckwold: I know. We are not naive. We know that, but the Canada Pension Plan is also lending money to provincial governments, which releases that much more money for the market. Or we could change the investment policy of the Canada Pension Plan so that the funds could be additional to the overall availability of capital. Are you suggesting this merely because you felt that it would make more capital funds available to the private sector?

Mr. Camp: No, it is mainly because one of the concerns that we have is that private coverage is not as complete as it could be.

[Traduction]

Le sénateur Buckwold: Je l'espère. En fait, vous ne croyez pas que les coûts additionnels des prestations supplémentaires auraient une certaine importance?

M. Camp: Je crois que l'économie effectuée en ce qui concerne le régime de pensions pourrait absorber plus que les coûts de ces prestations si elles pouvaient être gelées à un niveau moins élevé, notamment à l'âge de 65 ans; chaque année de travail supplémentaire équivaut à 8 ou 9% de la réserve prévue pour cet employé. Cette économie permettrait de combler très largement les autres coûts.

Le sénateur Buckwold: Vous dites que son régime de pension serait bloqué à ce niveau, qu'il ne tirerait pas profit de l'accumulation des fonds?

M. Camp: Il pourrait accumuler les intérêts, mais il y a également le fait que pendant au moins une année il ne recevra pas de prestations.

Le président: Écoutez ceci, sénateur Buckwold. Votre régime de pensions est également bloqué à un certain âge, tout comme le mien. Au Sénat, nous continuons à verser des cotisations mais, à un certain niveau, rien de plus ne s'accumule; nos régimes sont bloqués. C'est ainsi que vont les choses. Nous l'avons accepté, et c'est tout. Cela touche donc d'autres personnes.

Le sénateur Buckwold: La dernière de mes trois questions porte sur la disposition concernant l'indemnité différée qui est, je crois, un concept relativement nouveau qui nous a été soumis. Je dois admettre que je vois mal comment on pourrait l'appliquer. Vous parlez essentiellement des anciens employés qui n'ont pas cotisé à un régime de pensions, ceux qui n'ont pas de REER, et qui ne reçoivent aucune autre forme de prestation. Je me demande si ce ne serait pas possible pour nous d'utiliser le Régime de pensions du Canada afin d'atteindre cet objectif. C'est en fait pour cela que nous avons le Régime de pensions du Canada, et tous ceux qui travaillent maintenant recevront une pension. Pourquoi voudriez-vous ajouter un autre élément à un régime de pension qui deviendra difficile à administrer et aussi difficile à contrôler?

M. Camp: La raison principale, c'est, comme l'a mentionné le groupe précédent, que l'investissement du secteur privé sera très élevé et qu'il permettra aux compagnies de prendre de l'expansion, d'engager de nouveaux employés, et d'augmenter d'autant la productivité au Canada.

Le sénateur Buckwold: Je le sais. Nous ne sommes pas naïfs. Nous le savons mais le Régime de pensions du Canada prête aussi de l'argent aux gouvernements provinciaux ce qui injecte ainsi davantage d'argent sur le marché. Nous pourrions changer la politique d'investissement du Régime de pensions du Canada afin que les fonds puissent s'ajouter à l'ensemble des capitaux disponibles. Proposez-vous cela tout simplement parce que vous croyez que le secteur privé aurait accès à plus de capitaux?

M. Camp: Non, c'est surtout parce qu'un de nos principaux soucis tient au fait que la couverture privée n'est pas aussi complète qu'elle pourrait l'être.

[Text]

Senator Buckwold: But would not it be more feasible to try to improve the Canada Pension Plan for that, than start a whole new scheme?

The Chairman: I think it all depends on which side of the table you are sitting.

Senator Buckwold: Or is this a scheme of the industry? I am speaking kindly.

The Chairman: We went through that a little while ago, senator, and we kind of agreed with you, so there is no further point in pursuing it.

Senator Buckwold: I would have continued it, but not being here, I could not. However, I would like to get your response.

Mr. Camp: I am not one particularly to throw stones, but I think everything that governments have touched recently have not been that well run, and I think private industry could probably do a better job.

The Chairman: That will get you high marks.

Senator Bosa: Mr. Chairman, we were told before that the funding of an extension of group benefits to people of 65 years of age or older would present quite a problem to the industry, in regard to the long-term disability benefit in particular. Is there any uniformity? When you speak of long-term disability, is it lifetime, is it for two years, or what? When does the long-term benefit take place—after three months of disability, or six months of disability—and for how long does it last?

Mr. Camp: Most long-term disability plans have waiting periods that vary anywhere from three months to a year. They typically would have a clause that for the first two years of disability coverage once you have satisfied the waiting period. The definition of disability is that you are unable to do the job that you are currently occupied in. When the two years is over it is an ability to do any job which your training or background would seem to fit you to handle. Coverage normally would be for something like five years or to age 65. Very few plans would be open-ended for a lifetime. The reason for the 65 cut-off is because normally that is when your pension plan would kick in and you would start to get that benefit in lieu of disability benefit.

Senator Bosa: So then is the cost in the plan triggered by the people who work beyond age 65, or is it that all the work force who benefit if they become totally disabled will be extended to age 70 or beyond age 65?

Mr. Camp: Mainly the former. The people who would be disabled between 65 and 70, assuming that you go along with the idea of having pensions payable at 65 but deferred without increase, are in a position to start taking their pension immediately. So it is the young person who becomes completely disabled who would have a significant impact on the cost.

Senator Bosa: But if that benefit were linked to the pension accrued at the time that the disability occurred, assuming that

[Traduction]

Le sénateur Buckwold: Mais ne serait-il pas préférable de tenter d'améliorer le Régime de pensions du Canada à cette fin, plutôt que de créer un tout nouveau régime?

Le président: Je crois que cela dépend de quel côté de la barrière vous vous trouvez.

Le sénateur Buckwold: Ou est-ce qu'il s'agit uniquement d'une manœuvre de l'industrie? Je pèse mes mots.

Le président: Nous en avons discuté il y a quelque temps, sénateur, et nous étions d'accord avec vous; il n'est pas utile de poursuivre la discussion.

Le sénateur Buckwold: Je l'aurais poursuivi mais comme je n'y étais pas, je n'ai pas pu. Cependant, j'aimerais entendre votre réponse.

M. Camp: Je ne suis pas de ceux qui critiquent systématiquement, mais je crois que tout ce que les gouvernements ont touché dernièrement s'est avéré un échec, et je crois que l'industrie privée obtiendrait probablement de meilleurs résultats.

Le président: Ah, certains vont applaudir ce commentaire.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, on nous dit déjà qu'en finançant une prolongation des prestations de groupes aux personnes de 65 ans ou plus, on créerait tout un problème pour l'industrie, compte tenu plus particulièrement des prestations d'invalidité à long terme. Y a-t-il une certaine uniformité? Lorsque vous parlez d'invalidité à long terme, entendez-vous une invalidité qui dure toute une vie, deux ans, etc.? Quand verse-t-on des prestations à long terme, après trois mois d'invalidité, après six mois, et pendant combien de temps?

M. Camp: La plupart des régimes d'invalidité à long terme prévoient une période d'attente qui varie entre trois mois et un an. Ils ont presque tous une disposition qui prévoit une couverture pendant les deux premières années d'invalidité dès la fin de la période d'attente. A ce moment-là, la définition d'invalidité stipule que vous êtes incapable d'exécuter les fonctions de votre poste. Lorsque les deux ans se sont écoulés, il s'agit de l'aptitude à faire tout travail que votre formation ou vos antécédents vous permettraient d'exécuter. La couverture dure normalement cinq ans ou jusqu'à l'âge de 65 ans. Très peu de régimes prévoit une couverture à vie. L'âge limite de 65 ans a été choisi parce que c'est normalement l'âge auquel votre régime de pension vous verse vos prestations normales au lieu des prestations d'invalidité.

Le sénateur Bosa: Dans ce cas-là, le coût du régime est-il imputable au fait que certains travaillent après 65 ans, ou au fait que tous les travailleurs qui deviennent entièrement invalides, seraient admissibles aux prestations jusqu'à ou après 65 ans?

M. Camp: Surtout le premier cas. Les personnes handicapées entre 65 et 70 ans, en présumant évidemment que les pensions soient payables à l'âge de 65 ans mais reportées à plus tard sans augmentation, peuvent toucher leur pension immédiatement. Par conséquent, les jeunes qui deviennent complètement invalides ont une forte incidence sur les coûts.

Le sénateur Bosa: Mais si cet avantage était lié à la pension accumulée au moment où l'intéressé devient handicapé, en

[Text]

the disability occurred somewhat late in life, at age 60, 65 or 70—if that were linked with the pension that would be payable to that employee if he retired at maturity, he would have some sort of a pension benefit even at that age. If the long-term disability was linked to the pension, would that difficulty be overcome?

Mr. Camp: To some extent, because typically the disability will kick in at 60 or 65 per cent irrespective of how many years of service you have. If you have a plan that is related to the pension benefit, which might be 2 per cent per year of service, and you have only ten years of service, then your benefit is going to be 20 per cent, which is much lower and is therefore much less costly.

Senator Bosa: So that particular obstacle then could be overcome by linking the two?

Mr. Camp: Except that then you would have probably inadequate disability benefits.

Senator Bosa: Inadequate disability benefits?

Mr. Camp: Probably.

Senator Bosa: But supposing you had something like an endowment that would taper off, which would provide 75 per cent of someone's salary, and as time went on the pension would grow and the benefit would decrease, but the 75 per cent would be kept constant except that it would be made up of different parts?

Mr. Camp: Yes, that is entirely feasible, and I think that would keep the costs fairly well under control.

Senator Bosa: So then it would not be a major objection. I mean, this objection could be overcome?

Mr. Camp: Yes, I think it could.

Senator Deschatelets: I have one last question and it has to do with the American amendment which will become effective on January 1st.

Mr. Camp: Yes.

Senator Deschatelets: You seem to think that they have hurried into this, but we do not know the regulations which will apply to this bill, and so forth. Therefore, you give us the advice to wait, to be careful, until we can assess the results of this bill. Unless I am mistaken, Mr. Chairman, I read somewhere that in twelve American states—

The Chairman: Fourteen.

Senator Deschatelets: ... in 14 states there is no mandatory retirement age.

The Chairman: That is right.

Senator Deschatelets: Now, if this is true, I would like to know since when, because we could learn from their experience. It might be that this experience was initiated two, three or four years ago. I am just wondering if we could not get some of the experience that the witness was referring to.

The Chairman: You are quite right.

[Traduction]

présumant que cela arrive vers l'âge de 60, 65 ou 70 ans, la pension serait payable à l'employé en question s'il prenait sa retraite à l'âge prévu, il toucherait donc ainsi une pension de retraite, même à cet âge. Mais si la question de l'invalidité à long terme était liée à la pension, serait-il possible de surmonter cet obstacle?

M. Camp: Dans une certaine mesure, parce que, habituellement, dans le cas d'une invalidité de cette nature, l'intéressé touche 60 ou 65%, sans égard au nombre d'année de service qu'il a accumulées. Si vous souscrivez à un régime lié à votre régime de retraite qui pourrait équivaloir à 2% de votre salaire par année de service et que vous ne comptez que dix années de service, vos prestations s'élèveront alors à 20%, ce qui est beaucoup moins et, par conséquent, coûte moins cher.

Le sénateur Bosa: Il serait donc possible de surmonter cet obstacle en reliant les deux?

M. Camp: Sauf que, dans ce cas, les prestations d'invalidité seraient probablement insuffisantes.

Le sénateur Bosa: Insuffisantes?

M. Camp: Probablement.

Le sénateur Bosa: Mais en présumant que vous souscriviez à un programme de dotation qui irait en diminuant, fournissant 75p. 100 du salaire eh bien, la pension augmenterait et les prestations diminueraient, mais ces 75p. 100 ne demeureraient-ils pas constants tout en étant fondés sur des bases différentes?

M. Camp: Oui, c'est possible et je pense que cette façon de procéder nous permettrait de limiter plus strictement les coûts.

Le sénateur Bosa: Ce ne serait donc pas une objection majeure. Je veux dire, serait-il possible de surmonter cet obstacle?

M. Camp: Oui, je le crois.

Le sénateur Deschatelets: J'ai une dernière question à poser et elle concerne l'amendement américain qui sera mis en vigueur le 1^{er} janvier.

M. Camp: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Vous semblez croire qu'ils se sont peut-être un peu trop dépêchés, mais nous ne connaissons pas encore les règlements qui découleront de ce projet de loi. Vous nous dites donc d'attendre avant d'évaluer les résultats de ce projet de loi. Je me trompe peut-être, monsieur le président, mais j'ai lu quelque part que 12 états américains...

Le président: Quatorze.

Le sénateur Deschatelets: ... quatorze états américains n'imposent aucune âge de retraite obligatoire.

Le président: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Eh bien, si c'est le cas, j'aimerais savoir depuis quand, parce que nous pourrions peut-être profiter de leur expérience. Elle ne date peut-être que deux, trois ou quatre ans. Je me demande seulement si nous ne pourrions pas obtenir quelques données sur l'expérience à laquelle le témoin faisait allusion.

Le président: Vous avez tout à fait raison.

[Text]

Senator Deschatelets: Are you aware of this?

Mr. Landreville: I was aware of certain numbers; I was not sure it was fourteen. But my other suggestion is that we should think about our Canadian corporations that have large subsidiaries in the United States. They are going to have to live with it also in respect of all their employees in the United States.

Senator Deschatelets: The Royal Bank of Canada is one of them.

Mr. Landreville: Canadian Pacific, and there are other multinational corporations. Once they start gaining some experience in this area, everybody will benefit from it. There is no question about that.

Senator Deschatelets: Thank you.

The Chairman: Look at page 9 of the brief, will you please, at the bottom of section 30. Read the passage in the middle.

Mr. Landreville: "The experience of Sears, Roebuck and Polaroid, and several insurance companies which have already introduced flexible retirement, shows that at least 50% of those workers reaching age 65 remain on the job. In contrast, only 7% of auto workers take advantage of the opportunity to continue past age 65."

The Chairman: That figure is rather significant because it is much higher than anything that we have seen, and coming from Sears, Roebuck and Polaroid, and some insurance companies, which are very large employers, that seems very large. Do you think it is big?

Mr. Landreville: As a matter of fact, if I remember correctly Sears, Roebuck and Polaroid, at least those two, have very good profit-sharing programs, and I do not think they necessarily have pension plans as we know pension plans. I know that both of those organizations, at least, in Canada and certainly in the United States, have profit-sharing programs, so maybe it is more beneficial for an individual to stay within the company because as time goes on he is gaining a better retirement program. If I remember correctly, I think in Sears, Roebuck it is primarily shares of the corporation, which means that if a man has 10,000 shares and he wants to continue working and share in the profit, and achieve more shares, he can always sell off some of those shares that he has, and that is what he uses as his pension retirement programme.

The Chairman: Do you think that would be applicable to the Canadian Sears, Roebuck?

Mr. Landreville: I do not know.

Senator Buckwold: Mr. Chairman, I think this indicates a factor over and above that, that these people have occupations in which the working conditions are good, as against auto workers.

The Chairman: Yes.

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Le savez-vous?

M. Landreville: Je sais qu'il s'agit de plusieurs années, je ne savais pas exactement s'il s'agissait de quatorze ans. Mai je veux également faire observer que nous devrions penser à nos sociétés canadiennes qui ont d'importantes filiales aux États-Unis. Elles devront également s'y résigner en ce qui concerne tous les employés qu'elles ont aux États-Unis.

Le sénateur Deschatelets: La Banque Royale du Canada est l'une d'elles.

M. Landreville: Le Canadien Pacifique également et il y a d'autres sociétés multinationales. Une fois qu'elles commenceront à acquérir de l'expérience dans ce domaine, tout le monde en profitera. C'est certain.

Le sénateur Deschatelets: Merci.

Le président: Consultez la page 9 du mémoire, s'il vous plaît, au bas de l'article 30. Lisez le passage qui est au milieu.

M. Landreville: «L'expérience de Sears, Roebuck et Polaroid, et de plusieurs compagnies d'assurances qui ont déjà introduit la retraite flexible indique qu'au moins 50% des travailleurs qui ont atteint 65 ans conservent leur emploi. Par contre, seulement 7% des travailleurs de l'industrie automobile se prévalent de la possibilité de continuer à travailler lorsqu'ils ont plus de 65 ans.»

Le président: Ce pourcentage est assez important parce qu'il est beaucoup plus élevé que tous ceux que nous avons vu, et comme il s'agit de Sears, Roebuck et Polaroid, et de quelques compagnies d'assurances, qui ont beaucoup d'employés, ce pourcentage semble très élevé. Le considérez-vous élevé?

M. Landreville: En fait, si mes souvenirs sont exacts Sears, Roebuck et Polaroid au moins ces deux-là, ont de très bons programmes de participation aux bénéfices, et je ne pense pas qu'ils aient forcément des régimes de pensions tels que nous les connaissons. Je sais que deux de ces compagnies d'assurances, au moins au Canada et certainement aux États-Unis, ont des programmes de participation aux bénéfices, par conséquent il est peut-être plus avantageux pour un employé de demeurer au service de la compagnie, parce qu'au fil des ans il acquiert un meilleur programme de retraite. Si mes souvenirs sont exacts, je crois que dans le cas de Sears, Roebuck, il s'agit principalement d'actions de la compagnie, ce qui signifie que si un employé a 10,000 actions et qu'il veut continuer à travailler et participer aux bénéfices, et accroître le nombre des actions qu'il détient, il peut toujours vendre certaines de ses actions et les utiliser pour financer son programme de pension de retraite.

Le président: Pensez-vous que ce soit ce qui se passe dans le cas de la filiale canadienne de Sears, Roebuck?

M. Landreville: Je ne sais pas.

Le sénateur Buckwold: Je pense que cela indique qu'un facteur indépendant de cela intervient, que ces employés ont des emplois dans lesquels les conditions de travail sont satisfaisantes, par opposition aux ouvriers de l'industrie automobile.

Le président: Oui.

[Text]

Mr. Camp: And financial service institutions also.

Senator Buckwold: Yes, and financial service institutions too, where older people are comfortable and enjoy working there. So, therefore, that is a very important factor in whether people stay on.

The Chairman: When you are speaking of "older people" we have to take this into consideration. We may not agree that 65 is old, but that is the feeling. Anyway, that figure was much higher than anything we have seen, and we will make inquiries there from Sears, Roebuck to see whether they have a pension plan or not.

Have you anything further that you would like us to consider?

Mr. Landreville: There is only one thing I would like to comment on, if I may take a moment. I am thinking about the earlier presentation and your specific example, sir, of the individual who was earning \$25,000, had two children, a car, a mortgage, and so on, and could not afford to put money away into a retirement savings plan. I really think that is poor cash management, poor financial management, if there is anybody in that category who cannot save.

Senator Deschatelets: Then you come and explain that to my son.

Mr. Landreville: Also the question arose, which surprised me too, about the Royal Bank changing their program into a non-contributory pension plan. I wondered about that.

Senator Deschatelets: No, they have two programs.

Mr. Landreville: Oh, they have an option?

Senator Deschatelets: Yes.

Mr. Landreville: I can understand that. I really think that pension plans should be a condition of employment, incidentally, but also it might be because the bank is so top-heavy with female employment, and a lot of these women, married women too, do not want to be in a pension plan. I know within our organization when we made it mandatory and a condition of employment, many of the married women did not want to be in the pension plan. So maybe this is one reason why they had to opt for a contributory pension plan.

Senator Deschatelets: The only reason they give to explain this is the fact that the young people entering the bank, when you talk about retirement, are not interested. This might be the reason, as I thought in the other case, that when they have paid their income tax and everything, they feel that they do not have enough money left. This might be the reason, but I do not know.

[Traduction]

M. Camp: Et dans les établissements de services financiers également.

Le sénateur Buckwold: Oui, et dans les établissements des services financiers également, où les employés âgés sont à l'aise et aiment y travailler. Par conséquent, ces deux facteurs très importants contribuent à inciter les employés à ne pas prendre leur retraite.

Le président: Lorsque vous parlez de «personnes âgées» il faut que nous prenions cela en considération. Il se peut que nous ne soyons pas tous d'accord qu'on est vieux à 65 ans, mais c'est ce que généralement on pense. De toute façon, ce chiffre était beaucoup plus élevé que tout ce que nous avons pu constater jusqu'à présent et nous ferons enquête chez Sears, Roebuck pour vérifier s'ils ont un régime de retraite ou non.

Voulez-vous que nous examinions autre chose?

M. Landreville: Il n'y a qu'une seule chose à propos de laquelle je voudrais, si vous me le permettez, faire quelques commentaires. Je repense à ce qui s'est dit avant et à l'exemple que vous avez donné, Monsieur, de la personne qui gagnait \$25,000 avec deux enfants à charge, qui possédait une voiture, avait un prêt hypothécaire etc. et qui n'a pas le moyen de cotiser à un régime d'épargne retraite. Je crois, à vrai dire, qu'il s'agit là de quelqu'un qui ne sait pas bien gérer ses finances, en fait d'une mauvaise gestion financière de la part d'une personne dans cette catégorie de revenu.

Le sénateur Deschatelets: Alors allez expliquer ça à mon fils.

M. Landreville: Il y a aussi la question, qui m'a d'ailleurs surprise, relative à la Banque royale qui a modifié son programme lequel devient un régime de retraite auquel les employés ne sont pas tenus de contribuer. Je me posais la question à ce sujet.

Le sénateur Deschatelets: Non ils disposent de deux programmes.

M. Landreville: Ils ont donc le choix?

Le sénateur Deschatelets: Oui.

M. Landreville: Je comprends. A vrai dire je pense que cotiser un régime de retraite devrait être une condition d'emploi, soit dit en passant, mais également peut-être est-ce dû au fait que la banque emploie beaucoup plus de femmes que d'hommes et que la plupart d'entre elles sont mariées et ne souhaitent pas cotiser. Je sais cela d'expérience car dans notre organisation nous avons rendu la cotisation obligatoire à l'obtention d'un emploi, et la plupart des femmes mariées ne voulaient pas cotiser au régime de retraite. Ainsi peut-être s'agit-il de la raison pour laquelle ils ont décidé d'opter pour un régime de retraite volontaire.

Le sénateur Deschatelets: La seule raison qu'ils ont donnée pour expliquer cette situation est le fait que lorsqu'on parle de retraite aux jeunes gens qui entrent à la banque, ils disent que cela ne les intéresse pas. C'est peut-être la raison comme je l'ai pensé pour l'autre cas, c'est-à-dire que lorsqu'ils ont payé leur impôt sur le revenu ils considèrent qu'il ne leur reste pas assez

[Text]

Mr. Landreville: Then we will end up with more serious problems 40 years down the road, when they come up for retirement, because some of these people cannot manage their money problems. They will have to be told to contribute, and that is all there is to it. It is just like making people contribute to the Canada Pension Plan. There is no question of opting out of that one.

Senator Deschatelets: That is why I would like the pension plan to be contributory, and then there is no problem.

Mr. Landreville: That is right.

Senator Williams: If you are an employee there is no question about it.

Mr. Landreville: Yes, that is right.

The Chairman: There are no more questions. We have had a very fruitful afternoon. Thank you very much, Mr. Landreville and Mr. Camp, for taking the time to come and give us the benefit of your experience and knowledge. We will take it into consideration and give thought to what you have said.

Mr. Landreville: Thank you, Mr. Chairman and honourable senators.

The Committee adjourned.

[Traduction]

d'argent. C'est peut-être la raison, mais en tout cas je ne sais pas.

M. Landreville: Nous devons faire face à des problèmes plus graves encore d'ici 40 ans, lorsque ces jeunes gens arriveront à l'âge de la retraite, car certains d'entre eux ne seront pas en mesure de faire face à leurs problèmes financiers. Il faudra bien qu'on leur impose de cotiser, point final. C'est la même chose que d'obliger les gens à cotiser au régime de pensions du Canada. Dans ce dernier cas, il n'est en effet pas question de refuser.

Le sénateur Deschatelets: C'est la raison pour laquelle je voudrais que le régime de retraite soit obligatoire et dans ce cas il n'y aurait aucun problème.

M. Landreville: C'est exact.

Le sénateur Williams: Si vous êtes employé il n'y a aucune difficulté.

M. Landreville: Oui c'est exact.

Le président: Il n'y a plus de questions. Nous n'avons pas perdu notre temps cet après-midi. Je vous remercie beaucoup, Messieurs Landreville et Camp de nous avoir consacré votre temps et de nous avoir fait bénéficier de votre expérience et de vos connaissances. Nous prendrons tout ce que vous nous avez dit en considération.

M. Landreville: Merci beaucoup monsieur le président et honorables sénateurs.

La séance est levée.

APPENDIX "9-A"

A SUBMISSION FROM THE
CANADIAN INSTITUTE OF ACTUARIES
TO THE SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON RETIREMENT AGE POLICIES

CANADIAN INSTITUTE OF ACTUARIES
99 BANK STREET
OTTAWA, ONTARIO

NOVEMBER 1978

SUBMISSION FROM THE CANADIAN INSTITUTE OF ACTUARIESINTRODUCTION

The Canadian Institute of Actuaries is the professional body for actuaries in Canada. The term "actuary" in federal and provincial insurance and pension legislation is defined as a person who is a Fellow of the Institute. Each Fellow of the Institute has completed a course of study of which a substantial part pertains to the design and financing of private and government pension plans. Many Canadian actuaries have had years of fulltime experience in the design and operation of pension plans, and this brief reflects this experience.

The business of the Institute is managed by an elected Council. Much of the professional development work is carried out by Committees whose members, as do members of Council, receive no direct compensation for the time spent.

This brief was prepared by a joint committee composed of members of the Institute's Private Pensions Committee and Social Security Committee, with the assistance of members of Council. In collecting data and views for the preparation of this brief, the Institute conducted extensive workshops on the subject matter at its most recent General Meeting, to which it invited, as full participants, a number of people from federal and provincial governments in order that the discussions could be based on a wide range of experience.

The submission presents an actuarial perspective, rather than espousing any one of the large variety of views that the Institute's members, as concerned individuals, hold for themselves.

CONTENTS

- I THE ISSUE: THE RETIREMENT SYSTEM, NOT JUST PENSIONS
 - Retirement is an Individual Problem
 - Anticipating the Problem
 - II THE FINANCIAL NATURE OF A PENSION PLAN
 - A Single Model
 - A More Sophisticated Model
 - III THE PRESENT SYSTEM FOR PENSION PROVISION
 - A Description
 - Inconsistent Regulations
 - Some Criticisms
 - IV ALLOCATION OF RESPONSIBILITY FOR PENSION PROVISION
 - The Role of Government
 - The Role of the Employer
 - The Role of the Individual
 - Degrees of Compulsion
 - V CONSTRAINTS
 - The Size of Transfer Payments
 - Demography
 - Funding and Pricing
 - Economic Effects of Funding
 - Indexing Pensions
 - Pension Guarantees
 - VI SHORT-TERM PROPOSALS
- APPENDIX : SECURITY FOR THE ELDERLY

I - THE ISSUE: THE RETIREMENT SYSTEM, NOT JUST PENSIONSRetirement is an Individual Problem

A principal objective of a retirement system should be to provide facilities for a smooth transition from a working career to a retirement career, in a manner economically neutral or beneficial to the country. Such a transition could take many years, rather than our present traumatic change from full-time employment to full-time pensioner status.

The extensive debate on pensions to date has taken place despite the fact that a vital ingredient has been missing: the problem has not been clearly defined. It seems that a pre-occupation with group pension planning has drawn us away from the real problem - individual retirement. Group pension planning cannot provide the answer to the problem because we are not dealing with one homogeneous group or even with a small number of different homogeneous groups. We have to deal with several million individual people with their own personal problems, desires and expectations. Retirement, the real problem, is an individual social problem, and no group financial program can ever be a complete solution.

For many generations, the traditional family or tribal structures of society provided a stable foundation for human development. In these societies there is no retirement problem. Each person is expected to make an economic contribution to the unit at almost any age: only the very young and the very old or infirm are not expected to contribute in an economic sense.

Industrialization has broken down these stable traditional societies and replaced them with a highly mobile society whose members are only temporarily productive. This structure is potentially unstable. In our present social structure, an individual is expected to make his contribution to society through productive employment which, because of industrialization, is concentrated in areas requiring physical strength, endurance or agility, intense concentration or the performance of repetitive

tasks. Ability to function in a "fully productive" capacity in these environments decreases with increasing age, requiring the worker to become a pensioner with an increasingly significant portion of his life still ahead.

The problem is compounded by our present social attitudes towards success, which normally require at least continued maintenance of an attained position or, alternatively, retirement to the status of a full-time pensioner, which is increasingly expensive. Pensioners are coming to be regarded as a burden and the social attitudes toward them could change quickly if the burden becomes too great. We have some concern that the concept of trading off the reduced cost of a smaller group of dependent children against the increased cost of a larger group of dependent elderly people may not apply in practice. For instance, the cost of supporting one pensioner may well be greater than the cost of supporting one child. Again, the incentives for society to provide support for the two classes of dependants are quite different. All developed societies protect their children since from them comes the future security of the society. Protection and support for the elderly arise out of gratitude and compassion, which are much more fragile motivations.

Rather than allowing a burden to grow which may have degenerative effects on our social development, we should be trying to change our social attitudes to regard our old people as a social and economic resource. Our senior citizens provide a great reservoir of ability and economically productive capacity which we are not tapping. This reservoir also contains much greater resources of experience, wisdom, patience and tolerance than the "industrially productive" work force.

Obviously, we cannot turn back the clock on industrial progress, even if that were a desirable alternative. We must deal with the present real circumstances and move ahead from there. We recognize society's responsibility to provide financial support for people for whom we cannot provide continuing employment - or to assist them in making their own provisions - through taxation, pension plans, service programs and other benefit systems. We also have a greater responsibility to find ways of

enabling and encouraging older people to continue to contribute to our society, on a gradually reducing basis if necessary, and to develop attitudes in the rest of society to gladly accept their contribution. Retired people should be encouraged not to become full-time pensioners as long as there is an alternative, since that makes the greatest economic and social sense, and this has the added advantage of making them feel useful and needed.

Everyone who survives long enough will someday retire. We have come to expect such a change to happen only once, and to involve a radical change from a full-time worker to a full-time pensioner. There are already a few, but sadly only a few, categories of employment where this pattern does not apply, such as professional athletes, policemen or members of the armed forces. These can give us a guide to a positive objective for changing society's attitude towards retirement and the role of pensions. Retirement can be regarded as a change in career, not a withdrawal from production and pensions can become a supplement to a reducing earned income, to maintain an acquired standard of living based on an earlier career.

Anticipating the Problem

A significant omission in private and public programs alike is communication on planning ahead for retirement. Retirement constitutes a significant change in life style and can be very traumatic, both socially and financially, unless properly planned and prepared for. Many questions must be considered in addition to the question of how much pension will be available:

- When should I retire?
- What shall I do?
- Where, and in what fashion, would I like to live?
- Where can I find alternative employment, perhaps on a part-time basis?

If these and many related questions are faced and answered early enough, realistic estimates can be made of the amounts and timing of pension

benefits required to appropriately supplement reduced earned income, and steps can be taken to accumulate the assets necessary to provide for these benefits. If the questions are not faced early enough, it may be impossible to accumulate the assets necessary. If they are not faced until after retirement, no feasible amount of pension may be adequate to make an unplanned retirement comfortable.

Most people feel that they have more important things to do than plan for retirement, so the communications program must be attractive, aggressive and continuous.

II - THE FINANCIAL NATURE OF A PENSION PLAN

A Simple Model

It may seem unnecessary to discuss the nature of a pension plan in such a context but we feel that an examination of the following simple concept can be of benefit to the expert and very revealing to the neophyte. In the case of an individual who has no source of future transfer payments on which he can rely, the operation of his personal pension plan involves the accumulation of assets over an initial period of time, to be consumed over a subsequent period. Leaving aside any consideration of investment, interest, inflation and other technicalities, each dollar to be consumed in retirement has to be saved out of earlier production.

In this simplistic model, a person entering the work force at age 20, retiring at 65 and surviving to 80, can prepare his retirement plan by determining what he needs as pension income for each of his 15 years of retirement and saving one third of that during each year of his 45-year working career. In numerical terms, \$500 per month of pension benefits (payable over 15 years for a total of \$90,000) requires a saving of \$2,000 per year (over a 45-year working career, also for a total of \$90,000).

If this person should decide to retire at 60 instead of 65, the figures are affected dramatically. The consumption period is now increased from 15 to 20 years and the total amount consumed from \$90,000 to \$120,000. At the same time, the accumulation period is reduced from 45 years to 40 years, so the required saving must rise to \$3,000 per annum to generate the required total of \$120,000 - an increase of 50% in the cost of the benefit due to the small reduction in retirement age.

Conversely, an increase in retirement age to 70 reduces the necessary saving to only \$1,200 per annum - a 40% reduction in the cost of the same annual pension benefit.

In practice, the funding requirements are reduced by investment returns, mortality and other factors, but this simple example is not as far from

practical reality as may first be imagined. In the case of a final earnings plan with fully indexed benefits there are such small real margins between interest, salary escalation and benefit indexation that these simple projections are not entirely unreasonable for illustrative purposes.

A More Sophisticated Model

Many of the demands for extravagant pensions reflect a lack of understanding of the nature of pension plans and a lack of appreciation for the costs involved in appropriate pension provision. In the previous section we used a very simple model to demonstrate the cost, and we feel that the Commission can provide an important public service by publicizing the real cost of pension benefits.

More sophisticated models can be developed to demonstrate the costs under different sets of circumstances and various methods used to communicate these to the public. One such model is demonstrated in the following table:

PERCENTAGE OF EARNINGS WHICH MUST BE SAVED
TO PRODUCE A FULLY INDEXED PENSION OF 50% OF FINAL PAY

| <u>Contributory Years</u> | <u>Retirement Age</u> | | | | |
|-------------------------------|-----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | <u>55</u> % | <u>60</u> % | <u>65</u> % | <u>70</u> % | <u>75</u> % |
| 20 | 44 | 38 | 31 | 25 | 20 |
| 25 | 35 | 30 | 25 | 20 | 16 |
| 30 | 29 | 25 | 21 | 17 | 14 |
| 35 | 25 | 22 | 18 | 15 | 12 |
| 40 | X | 19 | 16 | 13 | 10 |
| 45 | X | X | 14 | 11 | 9 |
| 50 | X | X | X | 10 | 8 |
| 55 | X | X | X | X | 7 |

These results are based on the following assumptions:

- investment return on savings is 2% greater than the rate of inflation;
- salary escalation throughout working career is 2% higher than the rate of inflation (i.e., salary escalation is equal to investment return);
- pensions are payable monthly in advance for the lifetime of the employee;
- mortality of employees is assumed to follow the 1971 GAM male table.

Because of the way in which the assumptions are stated, these results hold independently of the actual rate of inflation. We must caution, however, that experience has shown that as inflation increases our present capital markets have increasing difficulty in maintaining a positive real rate of return so that these "long term" relationships break down and pension costs increase significantly.

An illustration of this effect is given in the following table where, using only one retirement age (65) and one contributory period (40 years) and the same benefit level, the differential between inflation and investment return has been allowed to vary as noted:

| <u>Excess Of Investment Return Over Inflation</u> | <u>Percentage Of Earnings Which Must Be Saved</u> |
|---|---|
| -1% | 36% |
| 0% | 27% |
| 1% | 21% |
| 2% | 16% (as in previous table) |
| 3% | 12% |
| 4% | 9% |

In this table the salary escalation has, as before, been assumed to be 2% higher than the rate of inflation.

We strongly urge the Commission to encourage the development of public awareness of such factors relating to the cost aspects of financial planning for retirement, and we would be pleased to assist in this regard in preparing the factor tables and other necessary exhibits.

III - THE PRESENT SYSTEM FOR PENSION PROVISION

A Description

The present system for the provision of income for the elderly has evolved over an extended period of time as a series of separate responses to individual pressures. As a result the system is unco-ordinated, extremely complex and in some respects overlapping or contradictory. Excluding the free provision or subsidy of services to the elderly by various levels of government, governments in Canada provide direct cash benefits through three universal plans - O.A.S., G.I.S. and C./Q.P.P. - and, in addition, many provincial governments provide further cash supplements such as G.A.I.N.S in Ontario. An extensive paper on these programs has been prepared by a Committee of the Institute and is attached as an Appendix to this submission.

An analysis of this paper shows that the present set of plans essentially produces a flat benefit of about \$400 per month for a single person. This provides basic pension broadly consistent with the minimum requirement of \$425 in 1976 dollars for an individual indicated by the study of the Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

Beyond these government sponsored plans, the present system of saving for retirement is entirely optional as to the provision of benefits, although there is government encouragement through tax concessions and regulation of formal private plans.

The tax-sheltered saving through the private pension system provides a wide variety of plans and benefits, varying from large employer plans and multi-employer group plans to group and individual registered retirement savings plans. The range encompasses both pension and profit-sharing plans, while pension plans include both plans with defined benefits and plans with defined contributions.

Inconsistent Regulations

These plans are subject to regulation and control by authorities representing different levels of government, a fact which adds considerably to the complexity of the system. With responsibility for pension regulation divided between federal and provincial tax and supervisory authorities, with some but not all provinces having adopted pension legislation, with many employers having operations in more than one province, and employees frequently migrating both between employers and between provinces, it is manifestly confusing to all concerned for inconsistencies to exist in the treatment of pension rights which have to survive over long periods of time and be carried from one province to another.

The Institute has, in the past, analyzed these inconsistencies at length, in addition to other regulatory matters, in briefs to the federal Minister of Finance and CAPSA, and would be available to discuss them before the Commission. Our conclusion is that a good result can be achieved in each province only when all provinces and the federal government have regulations that operate uniformly and consistently, so that employers, employees and all concerned can establish practices and expectations that are not destroyed by the mere movement from one location to another, or have to conform to multiple and inconsistent sets of rules simultaneously.

Some Criticisms

At the present time there is a growing public awareness of pensions and many people are questioning the effectiveness of the present system. Charges are continually being made in the media and at public meetings to the effect that the present system is not working. However, on examination, many of the charges are invalid or unfair, being based on erroneous data, misinformation, misunderstanding or by measurement against inappropriate objectives.

It is instructive to review the areas of discontent with the present system and attempt to ascertain the perceived inadequacies. The main complaints are:

1. For too many people, the only meaningful pension benefits are those provided through government plans, owing to lack of coverage by occupational plans.
2. The lack of portability of real benefit values in the private sector significantly reduces the benefits to society and the economy of a mobile labour force.
3. Benefits become inadequate after retirement, owing to inflation.
4. Personal saving has been eroded by inflation.

The first two are legitimate criticisms of the private pension system as it exists today. By the same token, the degree of failure is not as serious as the frequently quoted statistics make it appear. Most of these ignore benefits from individual programs such as R.R.S.P.'s and some group plans such as Deferred Profit Sharing Plans which provide alternative vehicles for retirement savings; the statistics are also misleading because they include members of the work force for whom coverage supplementary to the government programs is not immediately needed, because of age, low earnings levels or self-employed status.

The expansion of the private pension system is a comparatively recent development (as, indeed, are the Canada and Quebec Pension Plans), and its coverage is being continuously extended. It is clearly inappropriate to point to people who retired in the infancy of the private pension system, and before the birth of the Canada and Quebec Pension Plans, using these people as examples of the failure of the system. Almost every present pensioner retired before the full benefit levels of presently existing pension plans could have been earned during a complete lifetime of membership in these plans. It also appears to us that the expectations of people regarding pensions provided from sources other than their own savings have been increasing very rapidly, compounding the inability of the immature system to meet these greater expectations.

It is also important to consider adequacy on a net income basis. Due to our tax structure and the costing of several social insurance plans, the ratio of net pension to net pre-retirement income is much greater than the ratio of gross incomes.

Nevertheless, the lack of complete coverage, and the fact that vesting and locking-in regulations could be made stricter, do distinguish two areas where improvement is possible, as suggested by the first three complaints.

However, a significant part of the second complaint, and all of the third and fourth, result from high rates of inflation. Inflation destroys the capacity of currency to act as a store of value. The original concept of money when it replaced barter was to act as a store of value as well as a facility for trading - a dollar saved today can be converted tomorrow into goods or services worth a dollar. With moderate inflation, the services purchased later are worth slightly less than the value saved, but not significantly enough to cause concern. With high inflation the value purchased is significantly less than the value saved. Inflation is the basic sickness, and the complaints merely its symptoms.

Solving the problems must take place within the framework of how the responsibility for the solutions is allocated between the parties concerned: society (through governments), employers and individuals.

IV - ALLOCATION OF RESPONSIBILITY FOR PENSION PROVISION

We have already mentioned that retirement is an individual social problem. The only completely satisfactory solution must, therefore, derive from individual planning. Thus in a completely free enterprise society the preferred role of society and employers would be:

- to encourage individual planning,
- to provide vehicles for investment and benefit payment,
- to provide information and assistance in establishing and achieving individual objectives,
- to provide direct assistance through economies of scale, payroll deduction and so on,
- to protect individual retirement savings, and
- to ensure that savings are made and secured from dissipation.

However, as noted earlier, our economy is not completely free enterprise so that we have come to expect some social security to be provided by our governments (society) and that some part of our total compensation will be directed into employer sponsored benefit plans. It must be remembered that an employer pension plan is a group financial arrangement that can at best only approximate the average financial retirement needs of the members. Additional individual arrangements will be required to personalize the group benefit in most cases.

A government sponsored plan for a whole society is the ultimate group plan with necessarily an even greater approximation to individual requirements. While there are other important reasons, this reason alone is sufficient to negate any possible role for government as a provider of comfortable pensions for all or even for a large segment of society. If the level of government provided benefits is kept as low as possible, the degree of individual choice is maximized.

The Role of Government

There are a number of possible roles, not necessarily mutually exclusive, for government in retirement planning.

The first is to be a provider of benefits. This will be necessary at least for the inevitable group dependent upon society for support for any of a variety of reasons other than an unwillingness (but not an inability) to work. Governments can, and do, extend their role of provider of benefits into areas supplementary to welfare through social insurance plans such as the Canada/Quebec Pension Plans.

Secondly, as an alternative to, or supplementary to, the role of provider, the government can adopt the role of regulator (e.g., Pension Benefits Act) and can also provide important standards such as minimum pension legislation, anti-discrimination legislation, minimum normal retirement ages, and initiate trends in social attitudes. Perhaps the most important role of all for government in this field is to provide accurate, simple communications on pensions and retirement planning.

The concept of the government acting as a guarantor of pensions, through a vehicle such as the U.S. Pension Benefit Guaranty Corporation, may also be suggested. All the available evidence appears to indicate that this is an extremely complex area, and that it is much too soon to judge whether the U.S. experiment is worthwhile. Generally, pension plans in Canada are more strongly funded than U.S. plans, so that we believe there is much less need for such an external guarantee. In any event, we advocate great caution before any thought is given to moving in this direction.

The Role of the Employer

The role of the employer also needs to be defined. The role of an employer should be to provide reasonable total compensation in return for the labour provided by his employees. It becomes an individual decision between employer and employee how this compensation should be allocated between

direct cash compensation, non-cash current compensation and indirect or deferred compensation to provide sick pay, death benefits, pension and so on.

Generally some sub-groupings of employees will be formed to make the groups more homogeneous and an employer will feel some obligation to provide a benefits package of some description. The reasons for this vary all the way from a desire to provide better benefits due to the economies of group purchasing, to the paternalism of protecting employees from their own lack of thrift. Since there is some validity to all of these feelings, the employer has a necessary and significant role in retirement planning - a role that has been accentuated by competitive labour market considerations, and by the practice in some parts of the labour market of collective bargaining for employee benefits.

The Role of the Individual

Finally, there is the most important third party in the planning process, the individual. Recent social developments in the welfare area, exacerbated by the devastating effects of high inflation on personal saving, have created an atmosphere in which increasing numbers of individuals have come to rely on someone else to protect them. We are in Canada becoming infected by the British disease of cradle-to-grave Social Security. The trend must be reversed and the only way is by developing a new store of value for personal saving to enable individuals to become self-reliant again.

Thus the system of pension planning has three pillars to support it, each representing an allocation of the responsibility for providing individuals with income in retirement:

- governments;
- employers;
- individuals.

Only within such a three-pillar structure can the required elements of security, stability and flexibility be developed to allow for the individuality needed in successful retirement planning.

Degrees of Compulsion

Associated with each of the three pillars is a degree of compulsion:

- participation in a particular program may be mandatory;
- participation may be encouraged, generally through the tax system;
- participation may be a matter of neutral choice, neither encouraged nor discouraged.

Any one of these three degrees of compulsion can be used with any of the three pillars. Thus there are nine possible combinations, any one or more of which can be used as an approach in designing solutions to the retirement problem.

* * * * *

The Commission will, no doubt, receive several proposals for solving the problems of coverage, portability and protection against inflation. These are essentially political decisions, with far-reaching economic and social implications, and the Institute adopts no formal stance in this submission in favour of any particular solutions.

Whatever recommendations the Commission examines are subject to the constraints of establishing the costs of the proposed solutions, and determining who is required to meet these costs. Other constraining factors, of a more actuarial nature, may not be so obvious; we focus on these in the next section so that the Commission will be well aware of these actuarial considerations.

V - CONSTRAINTSThe Size of Transfer Payments

People in our society fall into three broad groups:

1. the self-supporting;
2. those directly dependent on the self-supporting;
3. dependants of society.

As stated earlier, society must accept the obligation of supporting those who are unable to support themselves. But it is vitally important for the social security system to ensure that this third group is as small as possible, containing only those incapable of producing or those for whom society cannot provide any kind of productive employment. This implies that those who are able to contribute are given the opportunity to do so, and that abuses of the system be detected and censured. All support is generated out of transfer payments from the self-supporting; the system should not cause their number to dwindle, nor cause the cost to exceed their willingness or capacity to pay.

While other social security programs can survive if funding is based on short-term horizons, it is essential to take a long-term view in financial planning for retirement.

It is obviously socially desirable that elderly people living on pensions should have an adequate amount of income to provide for a reasonable standard of living. This income can come from only two sources:

- (a) inter-generational transfer payments from current producers;
- (b) deferment of some benefits out of current production into capital investment in productive resources for retirement consumption.

In common parlance these represent the pay-as-you-go and full funding alternatives. In practice the division is not always clearly identifiable, and even in a fully funded system elements of transfer payments will be necessary from time to time to improve previously funded benefits which under changed social circumstances are considered insufficient.

Any pay-as-you-go system runs the obvious risk of resistance from those responsible for the transfer payments. There may be some point at which the strain of the transfer payments becomes too great and the system adjusts downwards or even collapses. This may particularly be expected to happen when one generation creates extravagant expectations for future consumption but does not reduce its own current consumption to fund the promise.

Demography

The population of Canada is presently in an unstable state. The post-war baby bulge was followed by a period of steadily declining birth rates, so that we now have a "pear shaped" population distribution rather than the stable "pyramid". This can be used to prophesy doom if we continue our present prodigal ways, as some commentators have pointed out.

Alternatively, if we can make the necessary changes soon, this distribution can be an opportunity rather than a problem. For a few years we will have an unusually large proportion of the population in the industrially productive age range. If this group can be persuaded to properly fund their own pension desires and develop better social attitudes to gradual retirement and later full-time pensions, the strain of transfer payments to present pensioners will be relatively insignificant and we will not be building what has been called an "unbearable yoke" for our children.

It is, however, absolutely essential that this action commence soon. Steps must be taken to reduce expectations of large pensions at earlier retirement ages with full indexing, or the prophecy of a taxpayer revolt or national bankruptcy will likely be fulfilled.

Funding and Pricing

As used in reference to pension plans, funding implies the setting aside of assets out of current productivity for future consumption. In the case of an individual's own plan, the necessity of full funding is most clearly obvious. Since he will be unable as a full-time pensioner to produce his own needs or the money to buy them, he must rely on an accumulation of independent assets to provide these needs.

When we pass out of the individual circumstance into group plans, employer plans and ultimately government plans, the clear need for full funding becomes less obvious. Funding then acquires an additional meaning and becomes a pricing system which creates a discipline as well as, or instead of, a benefit security system. We become concerned about the appropriateness of the funding payment as a charge against a particular generation rather than only with the accumulation of sufficient independent assets to secure the benefits.

The degree of concern as to the difference between the amount of the charge and the accumulation of assets varies according to the specific nature of the plan. In the case of an employer, the main concern is the accumulation of sufficient independent assets to secure the benefits or the acquisition of insurance to protect the plan members. In the case of government sponsored universal plans, the concept of funding through independent assets is generally inappropriate, since in the last resort the government has access to all the assets of the nation, so that the use of genuinely independent assets ultimately implies funding in a foreign jurisdiction.

We shall not deal with the question of the investment of a social insurance fund, important though it is, since this is really part of overall economic policy. We believe that the best security for a social insurance program is the long-term health of the economy.

Regardless of the investment of the fund, it is important for the public to be fully aware of the cost of such a plan. It is absolutely essential that decisions concerning the size of intergenerational transfers are made with a full knowledge of their magnitude. This is also the only way to avoid a

distortion of the comparison between private pension plans and government sponsored plans like O.A.S. and C./Q.P.P.

The public should also be aware of the value of the benefits provided by each government sponsored plan. It is debatable whether the achievement of this awareness is possible by any means other than the discipline of requiring contribution levels commensurate with these values.

Contributions established on this basis would have the virtue of being stable. This rate basis would, owing to demographic changes, result in a fluctuating "fund", depending on the relationship from time to time between the funding payments and benefit payments.

It should be noted that this stable rate basis is less onerous than full funding, which requires, in addition, a program to eliminate any unfunded liability in the plan.

We feel that plans for government employees are, with regard to pricing, identical to private sector employer plans. The crucial consideration is that the employer's contribution level should clearly reflect the value of the benefit, since membership in the plan is part of the total compensation of the public servant. This applies at all levels of government. Therefore, government employees should be required to conform with the legislation and regulations governing private sector employer plans.

Economic Effects of Funding

Before arriving at final conclusions on the level of funding required or the appropriateness of expanding government plans to the detriment of private plans, the economic effects of funding require careful consideration. A range of questions must be answered, including:

- What role does private pension funding play in financing Canada's economy?
- What needs exist which could be met by pension funding but are not now being adequately met?

- What will be the future financing needs in Canada's economy, and do we need more pension funding to meet those projected needs?
- Is there too much concentration of economic power in the way in which pension funds are invested in Canada?
- Can the marketplace be relied upon to see that the funds go where they will do the most good for the economy?
- Could the establishment of large scale investment funds arising out of the funding of government pension plans further the Canadian economy?
- Could the same funding in private hands do a better job?
- Should any new incentives, regulations or pressures be brought to bear to reflect social or economic goals?

Among others, the Economic Council of Canada are engaged in an extensive study of this problem, and we are sure that the Commission will consult with the Economic Council in this regard.

Indexing Pensions

While it appears intuitively obvious that pensioners on fixed incomes require protection against the pernicious effects of inflation, there has been no clear demonstration of the extent to which they need such protection. At present the only available index to measure this need is the Consumer Price Index.

We recommend that a study be conducted of patterns of consumption in retirement. Combining this with the changing relationship between before-tax and after-tax income (arising from the fact that the income tax structure is indexed to inflation), it is possible that an index may be developed which conveys a better measure of the pensioner's need for protection against inflation than the Consumer Price Index.

The question of whether the nation can afford so to protect the pensioner should also be studied - for example, should pensioners receive protection against external sources of inflation, such as oil price increases, to an extent greater than workers? If not, then the pensioners' index should not be permitted to increase faster than the average industrial wage.

As mentioned earlier, funding for indexed pensions does pose special problems at times of high or rising inflation, because historically capital market returns have not kept pace.

VI - SHORT-TERM PROPOSALS

Since revolutionary changes can have unexpected repercussions, we strongly recommend the adoption of a policy of directing the evolution of the pension system towards a reasoned, cohesive set of objectives rather than run the risks inherent in a sudden radical redesign of this small part of our total economic system.

Immediate changes are, however, necessary to stabilize the present environment while the planning for major revisions is proceeding.

The immediate steps which should be taken are:

1. A decision be made to rationalize the objectives of the present government plans and consolidate their administration.
2. Establish a sound basis for financing the Old Age Security program and the Canada/Quebec Pension Plans.
3. Require pension plans for government employees to conform with the legislation and regulations governing other employer pension plans which will then establish contribution levels for these plans that are commensurate with the value of the benefits. This would require the appointment of an independent body to review the costing and funding practices.
4. Develop a social awareness of the retirement problem and encourage the development of opportunities for continuing participation of the elderly in the economy and society.
5. Institute a publicity program to make the public aware of the real cost of pensions and the sensitivity of these costs to changes in retirement ages.
6. Institute a comprehensive study into patterns of consumption in retirement, to ascertain the extent of the need for pensions to be protected against inflation.

7. Remove some of the artificial barriers to good planning and sound funding of private pension plans. We also strongly recommend co-operation between the various supervisory authorities to eliminate interprovincial inconsistencies in the regulation of pension plans and the unnecessary complexity and duplication of filing requirements.

APPENDIX

SECURITY FOR THE ELDERLY

A SUMMARY OF SOCIAL INSURANCE PROGRAMS
FOR THE AGED WITH PARTICULAR ATTENTION
TO THE SOURCES AND DEGREES OF INCOME
REPLACEMENT FOR ONTARIO RESIDENTS.

INDEX

- SECTION I SOCIAL INSURANCE PROGRAMS PROVIDING SECURITY
FOR THE AGED
- SECTION II SOURCES AND DEGREES OF INCOME REPLACEMENT FOR
THE AGED BY EARNINGS LEVELS AND MARITAL STATUS
AND RELATED OBSERVATIONS
- APPENDIX A ONTARIO BENEFITS FOR SENIOR CITIZENS
- B BENEFITS FOR SENIOR CITIZENS OF PROVINCES
OTHER THAN ONTARIO
- C DEGREES OF INCOME REPLACEMENT AFTER RETIREMENT
FOR VARIOUS EARNINGS LEVELS AND FAMILY UNITS
- D SOURCES OF POST-RETIREMENT INCOME FOR VARIOUS
EARNINGS LEVELS AND FAMILY UNITS
- E COMPUTATIONS OF PRE- AND POST-RETIREMENT INCOME

SECTION ISOCIAL INSURANCE PROGRAMS PROVIDING SECURITY FOR THE AGED

The social insurance programs that provide retirement security for Canadians are described in the following paragraphs. Details of retirement income and other programs providing benefits for Ontario senior citizens are summarized in Appendix "A" and variations for other provinces are summarized in Appendix "B".

Old Age Security

In 1927 the Federal Government first became involved in the pension field by enacting the Old Age Pension Act, under which it entered into an agreement with each province to bear 50% of the cost of old age pensions provided under provincial legislation to persons over the age of 70 on a means test basis, up to a maximum pension of \$40. a month. In 1931 the federal share of the cost was raised to 75%.

With the establishment of the Old Age Security Act, which became effective January 1, 1952, pensions became payable directly by the Federal Government without a means test to all persons who satisfied certain age and residence requirements.

Since 1970, the minimum pension age has been age 65. Effective July 1, 1977, a single residence requirement was introduced whereby any person with 40 years residence in Canada after age 18 qualifies for a full pension. For the first time partial pro-rated pensions are payable to

those with ten or more years residence. However, during the 40 year transition period, persons age 25 on July 1, 1977 with prior residence in Canada will be able to obtain benefits under the new or old rules, whichever are more favourable.

The basic pension under the Act is payable in a flat amount; that is, the same amount is payable regardless of sex, marital status, province of residence, or any earnings, past or present. If a husband and wife each qualify, each will receive the pension in his or her own right.

The basic monthly pension at October 1, 1977 is \$150.43 for a single person and \$300.86 for a married couple; the amount is indexed quarterly to reflect the full amount, without limit, of any increase in the Consumer Price Index.

Old Age Security Guaranteed Income Supplement

In 1967 the Guaranteed Income Supplement (GIS) was introduced as a temporary measure to provide supplemental income to old age pension recipients born in 1910 or earlier who could demonstrate need on the basis of an income test.

In 1970, the restriction to old age pensioners born in 1910 or earlier was removed so that now all persons in receipt of old age security benefits are eligible to apply for this supplemental benefit.

Initially, the amount of the supplement was 40% of the basic Old Age Security pension, reduced by \$1. for each \$2. of a recipient's monthly base income in the preceding year. Monthly base income includes

- (a) income from employment;
- (b) investment income;
- (c) payments from a registered pension plan and retirement benefits under the Canada/Quebec Pension Plan.

The maximum amount of the supplement at October 1, 1977 is \$105.51 per month for a single person and \$187.38 for a married couple. For married recipients, 50% of the couple's combined income is deemed to be attributable to each. If only one member of the couple is receiving the Old Age Security pension, the supplement is paid at the same rate as for a single person; the married rate applies only when both husband and wife are pensioners.

Commencing October 1, 1975, Old Age Security pensioners' spouses age 60-65 who meet residence requirements for the basic Old Age Security pension may be eligible for a spouse's allowance. The maximum allowance is the sum of the basic Old Age Security pension plus the GIS at the per person married rate (\$150.43 plus \$93.69 at October 1, 1977). In applying the income test, the Old Age Security pension portion is reduced first at the rate of \$3. for every \$4. of combined income. Thereafter, both the pensioner's GIS payment and the spouse's GIS equivalent payment are each reduced by \$1. for each \$4. of combined income.

Effective October 1, 1973 the indexing formula introduced for the basic pension was also extended to the Guaranteed Income Supplement.

Canada/Quebec Pension Plans

In 1965 the Federal Government enacted the Canada Pension Plan. This is a compulsory contributory scheme covering virtually all workers. Provision was made for provinces to "opt out" if they established a provincial scheme providing benefits at least as extensive as those of the Federal plan. Quebec is the only province thus far to take advantage of this provision. The Canada Pension Plan provides wage-related benefits on retirement, disability and death.

The Plan covers, on a compulsory basis, all types of employment except a few such as:

- (a) employment by a spouse
- (b) employment on a casual basis
- (c) employment as a migratory worker
- (d) employment as an exchange teacher from another country.

Persons between the ages of 18 and 65 who have sufficient earnings must contribute to the Plan. The maximum contribution by an employee in 1977 is \$151.20; the maximum for a self-employed person is \$302.40.

Retirement pensions are 25% of average pensionable earnings from January 1, 1966, or age 18 if later, to retirement. Due to the method of computing pensionable earnings, the benefit is a final three year average if earnings are at the Year's Maximum Pensionable Earnings level for each year, otherwise it is an adjusted final average benefit.

The minimum age at which a contributor can receive a retirement pension was reduced to age 65 in 1970. In 1975 the Plan was amended so that contributions are no longer required after age 65 even for those who continue in covered employment and retirement pensions can be payable from that age regardless of earnings.

Pensions are portable in the sense that once contributions are made to the Plan, the contributor cannot lose his right to his retirement benefits based on his years of contribution. If he changes jobs in Canada, his pension rates are the same as if he had been in one job all the time. If he leaves Canada, he retains the right to the pension he earned before he left.

Benefits under the Canada Pension Plan are payable independently of basic Old Age Security pensions.

Benefits in the course of payment are adjusted annually on January 1st based on increases in the Consumer Price Index for the twelve months ending on the previous October 31st.

Guaranteed Annual Income Plan

Five provincial governments have introduced Guaranteed Annual Income Plans to assist low-income pensioners. The provincial plans provide the difference between income from OAS, GIS, C/Q.P.P. and other amounts that are taxable income and a guaranteed income level determined by the provinces.

As of June 28, 1974, The Ontario Guaranteed Annual Income Act 1974 authorizes payment of a guaranteed monthly income increment to every eligible resident of Ontario who is 65 years of age and over. Taking into account income from outside sources as well as any pension or monthly Guaranteed Income Supplement paid under the Old Age Security Act, the Guaranteed Annual Income System (GAINS) guarantees as of October 1, 1977 a monthly income of \$294.82 to an unmarried eligible resident and a monthly combined income of \$589.64 to an eligible resident couple.

An eligible person under GAINS is one who has attained 65 years of age, is resident in Ontario and receiving a Guaranteed Income Supplement under the Old Age Security Act and who meets the residency requirements prescribed under the Old Age Security Act. The applicant must, in addition, have resided in Ontario either for the full year immediately prior to his application or for periods the aggregate of which is at least 20 years after attaining age 18 and at any time before his application.

In Alberta, the Alberta Assured Income Plan provides every single and married resident over age 65, who received a Guaranteed Income Supplement under the Old Age Security Act, with a guaranteed monthly income of \$300.95 and \$582.64 respectively.

In British Columbia, a resident 60 years of age or over who qualified under a needs test is guaranteed an income of \$265.00, if single, or \$530.00 if married and both spouses qualify under the Guaranteed Annual Income Plan.

Resident pensioners in receipt of both the basic Old Age Security pension and the Guaranteed Income Supplement are paid by the Manitoba Government the difference between their total monthly income and the guaranteed income level of \$263.76 if single or \$505.10 if married.

In Saskatchewan, the income levels guaranteed by the government to residents over age 65 are \$275.94, if single, and \$524.24 if married.

Provincial Tax Credits

Under the Income Tax Acts of several provinces and/or other provincial statutes, residents aged 65 or older may qualify for income or other tax credits.

In Ontario, residents age 65 and older qualify for a refundable provincial income tax credit which is the lesser of

- (1) \$500, and
- (2) the total of (i), (ii) and (iii) below less 2% of taxable income:
 - (i) pensioner credit of \$110
 - (ii) property tax credit of \$180 plus either 10% of property taxes or 2% of annual rent, and
 - (iii) sales tax credit of 1% of total personal exemptions.

Tax credit programs differ significantly from province to province in their design, coverage, method of payment, etc. Tax credit arrangements in provinces other than Ontario are summarized in Appendix "B".

Other Programs

Senior citizens may be eligible under programs of municipal tax relief, for free hospital and medical insurance and prescription coverage, financial assistance for the cost of care in old age homes, supplementary aid for costs of food, shelter, etc., housing rental subsidies, services for the elderly such as home care, social-recreational centres, and reduced public transit fares. In addition to these provincial and municipal government programs, commercial or private institutions may offer special services or reduced charges for senior citizens in such areas as banking services, travel, etc.

These various programs vary among provinces and municipalities. Benefits under such government programs in Ontario are summarized in Appendix "A", "Ontario Benefits For Senior Citizens"; Appendix "B" summarizes "Benefits For Senior Citizens of Provinces Other Than Ontario".

SECTION IISOURCES AND DEGREES OF INCOME REPLACEMENT FOR THE AGED BY
EARNINGS LEVELS AND MARITAL STATUS AND RELATED OBSERVATIONS

The purpose of this Section is to examine the degree of income replacement after retirement and the importance of the various income replacement programs as the level of pre-retirement income and the number of dependents and breadwinners in a family unit increase.

The graphs in Appendix "C" and the histograms in Appendix "D" have been prepared using the following information and assumptions:

(a) none of the retirees receive investment income or pension from a registered Pension Plan. That is, they rely solely on OAS, C/Q.P.P. retirement benefits, GIS, GAINS, Provincial Tax Credits and other sources of municipal and provincial assistance.

(b) Three (3) family units:

Example 1 - single

Example 2 - married, 1 breadwinner

Example 3 - married, 2 breadwinners

(c) Gross pre-retirement incomes:

Example 1 - single - \$6,000, \$9,000, \$12,000, \$15,000 & \$20,000

Example 2 - married, 1 breadwinner - same as Example 1

Example 3 - married, 2 breadwinners - \$10,000 (6,000+4,000)

\$15,000 (9,000+6,000), \$20,000 (12,000+8,000)

\$25,000 (15,000+10,000), \$35,000 (20,000+15,000)

(d) pre-and post-retirement incomes are compared on an after-tax basis for purposes of determining the degrees of income replacement after retirement.

(e) Provincial income tax credits used in the computation of after-tax income are based on Ontario provisions.

(f) no attempt has been made to quantify and convert to equivalent income the benefits of municipal tax relief, subsidized hospital, medical or drug insurance and other programs described in "Other Programs" on page 8 of this report.

The detailed working papers, supporting income computations, are included in Appendix "E".

In Appendix "C", the amounts of before-tax pre-retirement income are shown on the continuous curves opposite the corresponding amounts of after-tax pre-retirement income. In the second and third graphs, the continuous curve depicts the degree of income replacement enjoyed by the married couple while both are alive. The dotted line depicts the degree of

income replacement enjoyed by the surviving spouse. In Examples 2 and 3, it has been assumed that the husband predeceases his wife and in Example 3 it has been assumed that his earnings are greater than those of his working wife.

In Appendix "D", the areas under Roman Numeral I represent amounts of after-tax pre-retirement income that result from selected before-tax pre-retirement incomes. The areas under Roman Numeral II illustrate the relative contribution of OAS, C/Q.P.P., GIS, GAINS and Tax Credits to after-tax post-retirement income. The areas under Roman Numeral III provide similar information with respect to the income that continues to the surviving spouse.

It is important to note that the exemptions for all retired persons tested in those examples and the corresponding post-retirement incomes are at such levels that no Federal or Provincial income tax is payable.

An analysis of the material in Appendices "C" and "D" permits the following observations:

- (a) the degree of income replacement after retirement falls quite rapidly as the level of before-tax pre-retirement income increases (See Appendix "C").
- (b) the combination of OAS, C/Q.P.P., GIS, GAINS and Provincial Tax Credits ensures a favourable degree of income replacement for persons with very modest before-tax pre-retirement incomes,

at least until the breadwinner in Example 2 or the major breadwinner in Example 3 dies leaving a surviving spouse.

(See Appendix "C")

- (c) there is a very considerable drop in the degree of income replacement for a married couple following the first partner's death. Since certain of the major living expenses (e.g. shelter) continue with little if any reduction for the surviving spouse, the reduction in the degree of income replacement upon the first death may be too severe. (See Appendix "C").
- (d) the combined effect of OAS, C/Q.P.P., GIS, GAINS and Provincial Tax Credits is to provide a floor of income replacement that is approximately a constant dollar amount for the pre-retirement income levels examined and therefore bears no relationship to gross or net after-tax pre-retirement earnings. This is especially noteworthy as the C/Q.P.P. represents a significant component of the total and is an earnings related benefit. The floor is approximately:
- (i) \$4,000 for the single taxpayer.
 - (ii) \$7,500 for the married couple with one breadwinner as long as both survive and \$4,000 for the surviving spouse.
 - (iii) \$8,000 for the married couple with two breadwinners as long as both survive and \$4,500 for the surviving spouse.
- (See Appendix "D")

- (e) the floor of income replacement for the surviving spouse who has never been a breadwinner is almost as great as it is for the surviving spouse who has been a breadwinner. (See Appendix "D")
- (f) since the C/Q. P.P. has only recently matured and will not cover one-half of the aged until the 1980's, the histograms in Appendix "D" considerably overstate the relative importance of the C/Q.P.P. to the current aged. The impression conveyed by the histograms in Appendix "D" are valid therefore only for current workers and only if the social security arrangements which provide retirement income continue to have the same relative importance in the future as they do to-day for persons attaining age 65. The current aged are, therefore, much more dependent on the GIS and GAINS programs than the histograms in Appendix "D" indicate.

APPENDIX A

ONTARIO BENEFITS FOR SENIOR CITIZENS

APPENDIX "A"

ONTARIO BENEFITS FOR SENIOR CITIZENS*

| Benefit | Description | Eligibility Requirements |
|------------------------------------|---|---|
| <u>Federal Programs</u> | | |
| Old Age Security (OAS) | <p>Monthly Benefit:</p> <p>Single: \$150.43</p> <p>Married: \$300.86</p> | <p>Age 65</p> <p>Residence Requirements</p> <p>Taxable</p> |
| Guaranteed Income Supplement (GIS) | <p>Maximum Monthly Benefit:</p> <p>Single: \$105.51</p> <p>Married: \$187.38</p> | <p>1. <u>OAS Recipients</u></p> <p>Age 65</p> <p>Residence requirements; resides in Canada</p> <p>Needs exceed OAS benefits: Maximum benefit is reduced by \$1 for each \$2 of income other than OAS.</p> <p>2. <u>Spouses Allowance</u></p> <p>Spouses age 60 - 64 of OAS recipients</p> <p>Residence requirements; resides in Canada</p> <p>Needs exceed OAS benefits</p> <p>Maximum Benefit: OAS (\$150.43) + GIS at 1/2 married rate (\$93.69) reduced as follows:</p> <p>(a) OAS element: by 75% of combined other income</p> <p>(b) GIS of each: by 25% of combined other income in excess of \$2,448.</p> <p>Not taxable</p> |
| Canada Pension Plan | <p>Maximum Monthly Pensions:</p> <p>Retirement: \$173.61</p> <p>Surviving Spouse:</p> <p>Under 65 \$109.94</p> <p>Age 65 \$104.17</p> | <p>At age 65 for retirement pensions</p> <p>Taxable</p> |

* Dollar benefit levels are those in effect at October 1, 1977

| Benefit | Description | Eligibility Requirements |
|---|--|---|
| Provincial Programs | | |
| Guaranteed Annual Income System (GAINS) | Maximum Monthly Benefit: Single: \$294.82 Married: \$589.64 | Age 65 Ontario resident for 1 year Eligible for OAS and GIS Limited private income GAINS Benefit = GAINS Maximum less all other income including CPP, OAS, GIS Not taxable |
| Provincial Tax Credits | Lesser of: (1) \$500, and (2) Total of (i), (ii), (iii) less 2% of taxable income (i) Pensioner: \$110 (ii) Property: \$180 plus 10% of property taxes/ owner or 2% of annual rent/ renter (iii) Sales Tax: 1% of total personal exemptions | Ontario resident plus Pensioner credit - age 65 Property tax credit - pay rent or property taxes Sales tax credit - all residents except dependents |
| Municipal Tax Relief | Credit against taxes on residential or farm property - in effect, a cumulative interest - free loan of up to \$150/year, normally repayable on death of owner or sale | Age 65 Property is personal residence and owned by recipient or his spouse |
| Ontario Hospital Insurance Plan (OHIP) | Free OHIP coverage - hospitalization and medical services - extends to spouse and dependent children | Age 65 Resident in Ontario for 12 months |
| Ontario Drug Benefit Plan | Free prescription drugs | Age 65 |

| Benefit | Description | Eligibility Requirements |
|---|--|--|
| Provincial Social Assistance | | |
| (1) Family Benefits | Financing toward cost of care in old age home, charitable institution or nursing home, plus \$43 per month | Age 65 Not eligible for OAS/GIS or with dependents not covered by OAS/GIS |
| (2) General assistance | Weekly or monthly allowance | Short term emergency or needy OAS/GIS recipients with spouse under age 60 |
| Supplementary Aid | Cost of food, shelter, extra ordinary needs | Age 65 At discretion of municipality Recipients of government benefits |
| Housing Rental Subsidies | Charitable, Municipal, Satellite and Nursing Homes Rental Housing | Determined by age (ranges from 60 and over) Need |
| Services | Elderly Persons' Centres (social and/or recreational) Home Care: homemakers, professional care (nurses, therapists) | Age Need for care |
| Municipal Governments Private Institutions | Municipally financed programs (e.g. property tax credits, reduced public transit fares) Various services provided by private institutions (e.g. reduced tuition fees, bank charges, travel fares, etc.) | Age Age |

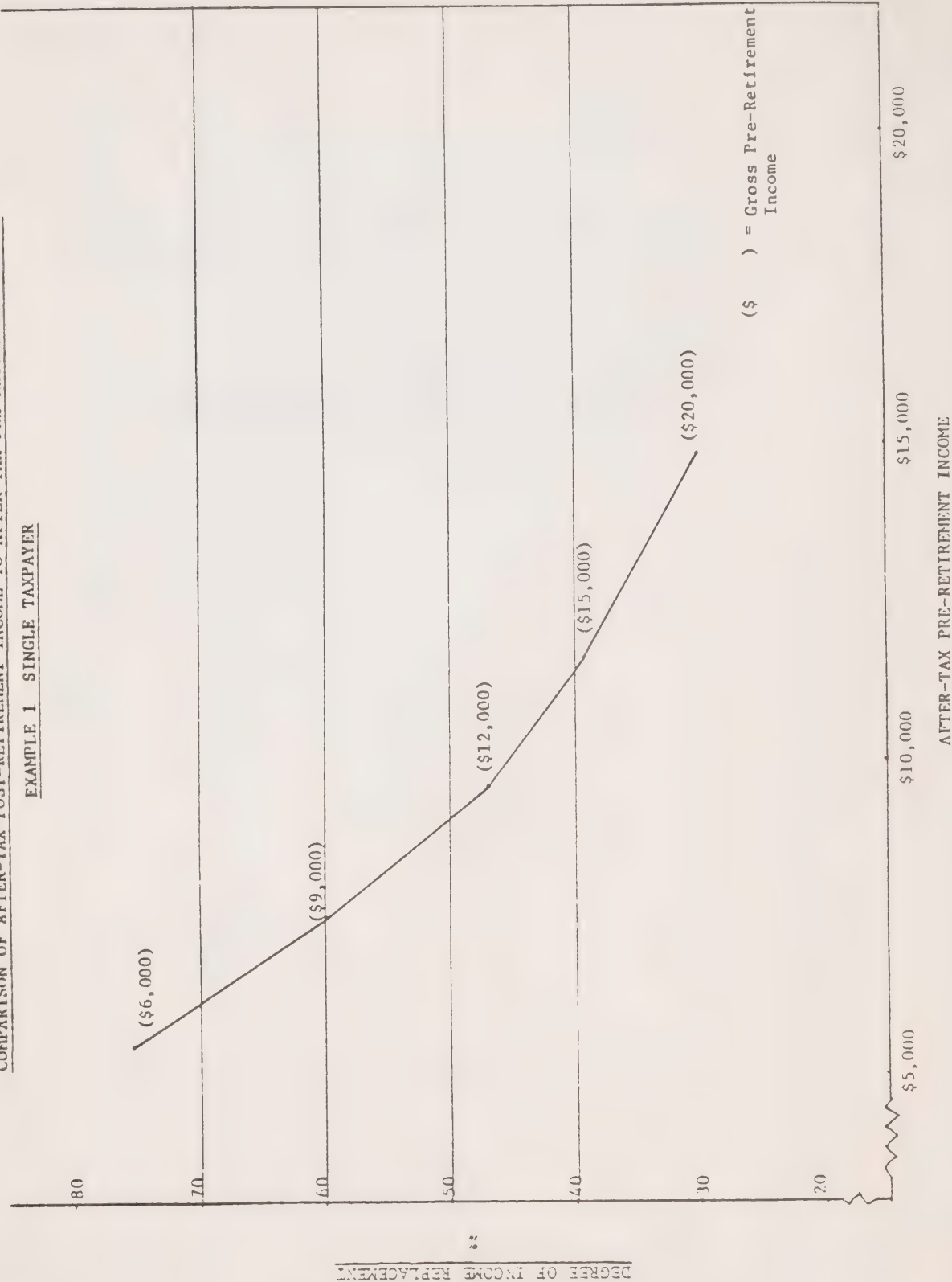
APPENDIX B

BENEFITS FOR SENIOR CITIZENS OF PROVINCES
OTHER THAN ONTARIO

APPENDIX C

DEGREES OF INCOME REPLACEMENT AFTER RETIREMENT
FOR VARIOUS EARNINGS LEVELS AND FAMILY UNITS

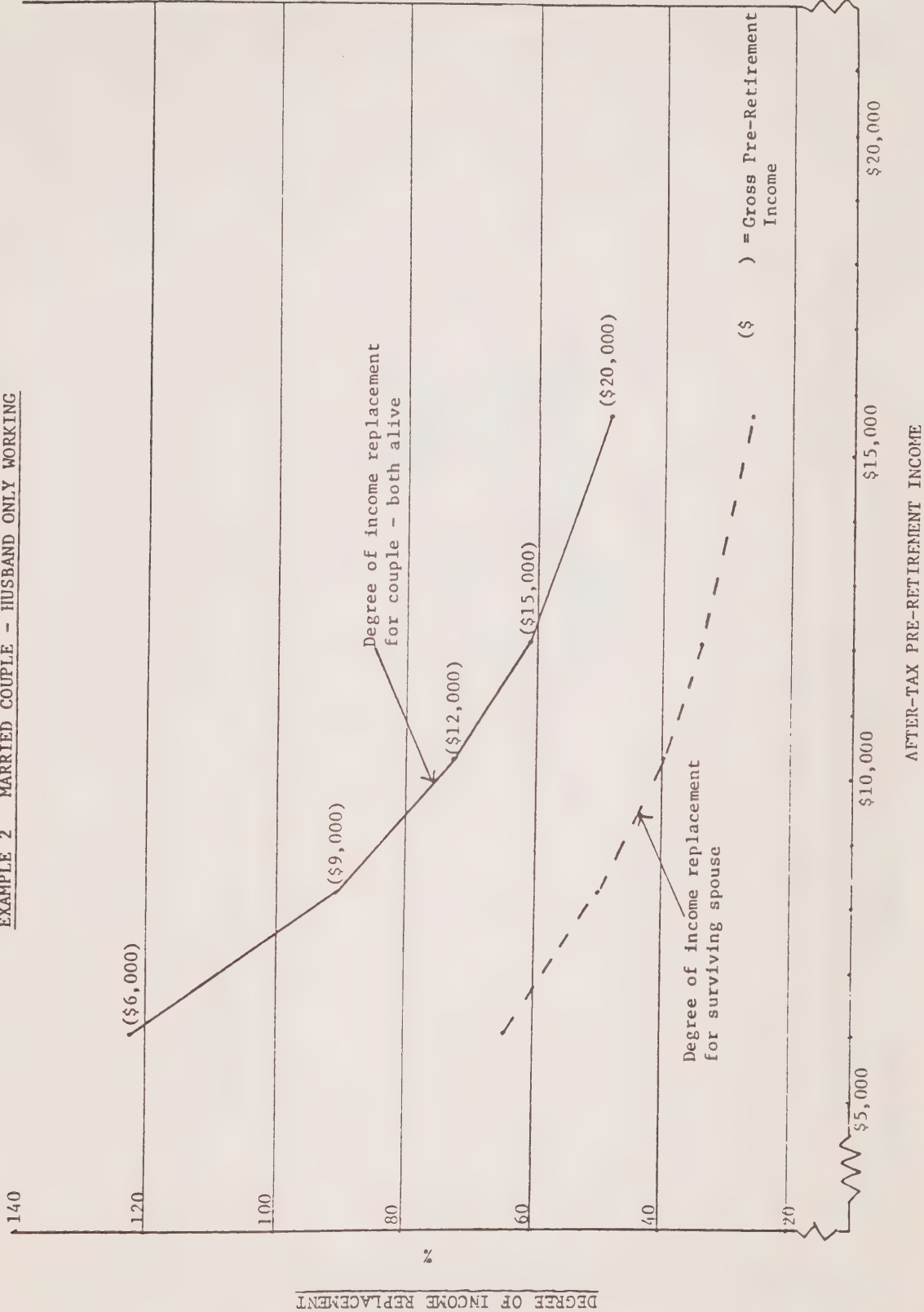
DEGREE OF INCOME REPLACEMENT AFTER RETIREMENT
COMPARISON OF AFTER-TAX POST-RETIREMENT INCOME TO AFTER-TAX PRE-RETIREMENT INCOME
EXAMPLE 1 SINGLE TAXPAYER

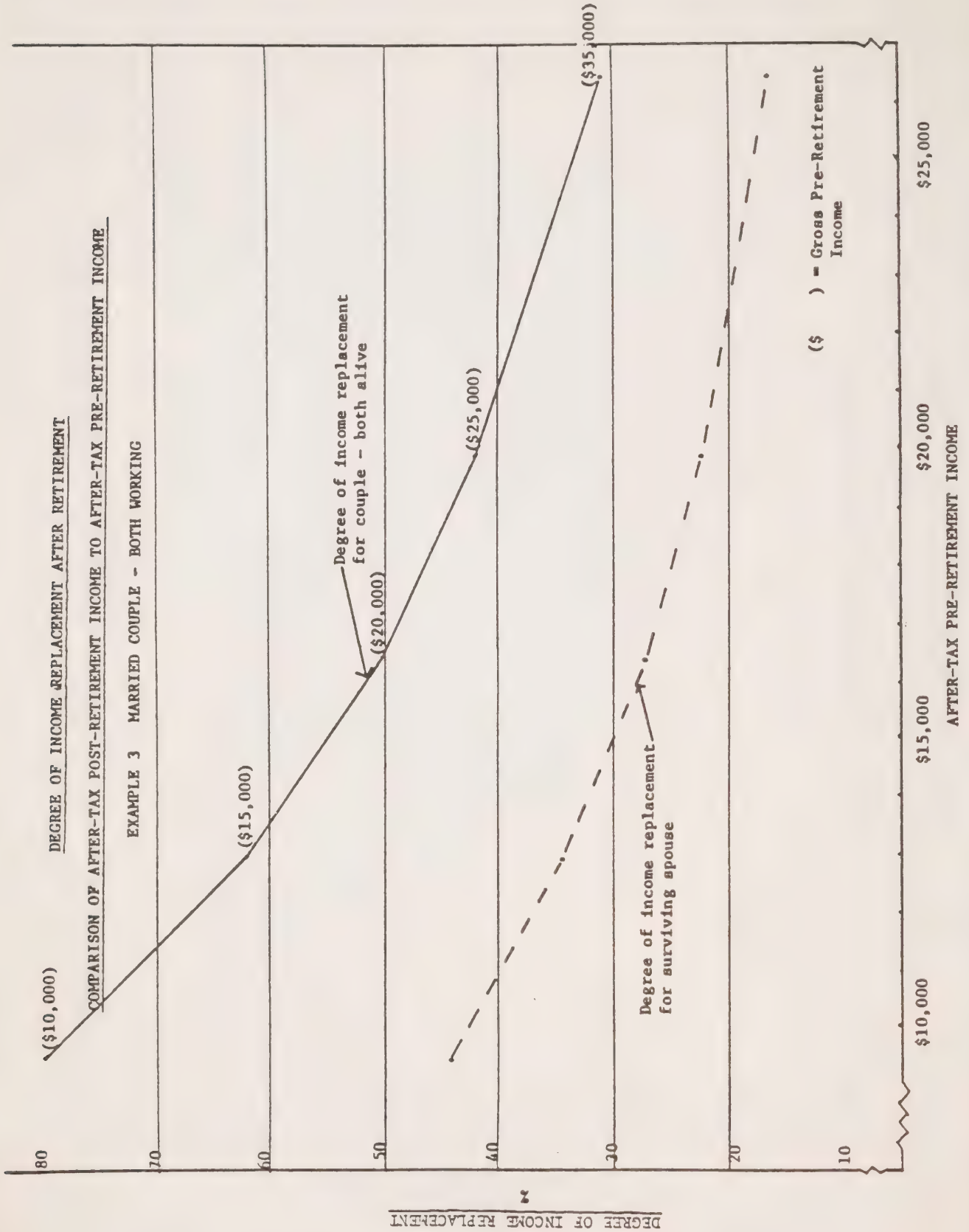


DEGREE OF INCOME REPLACEMENT AFTER RETIREMENT

COMPARISON OF AFTER-TAX POST-RETIREMENT INCOME TO AFTER-TAX PRE-RETIREMENT INCOME

EXAMPLE 2 MARRIED COUPLE - HUSBAND ONLY WORKING



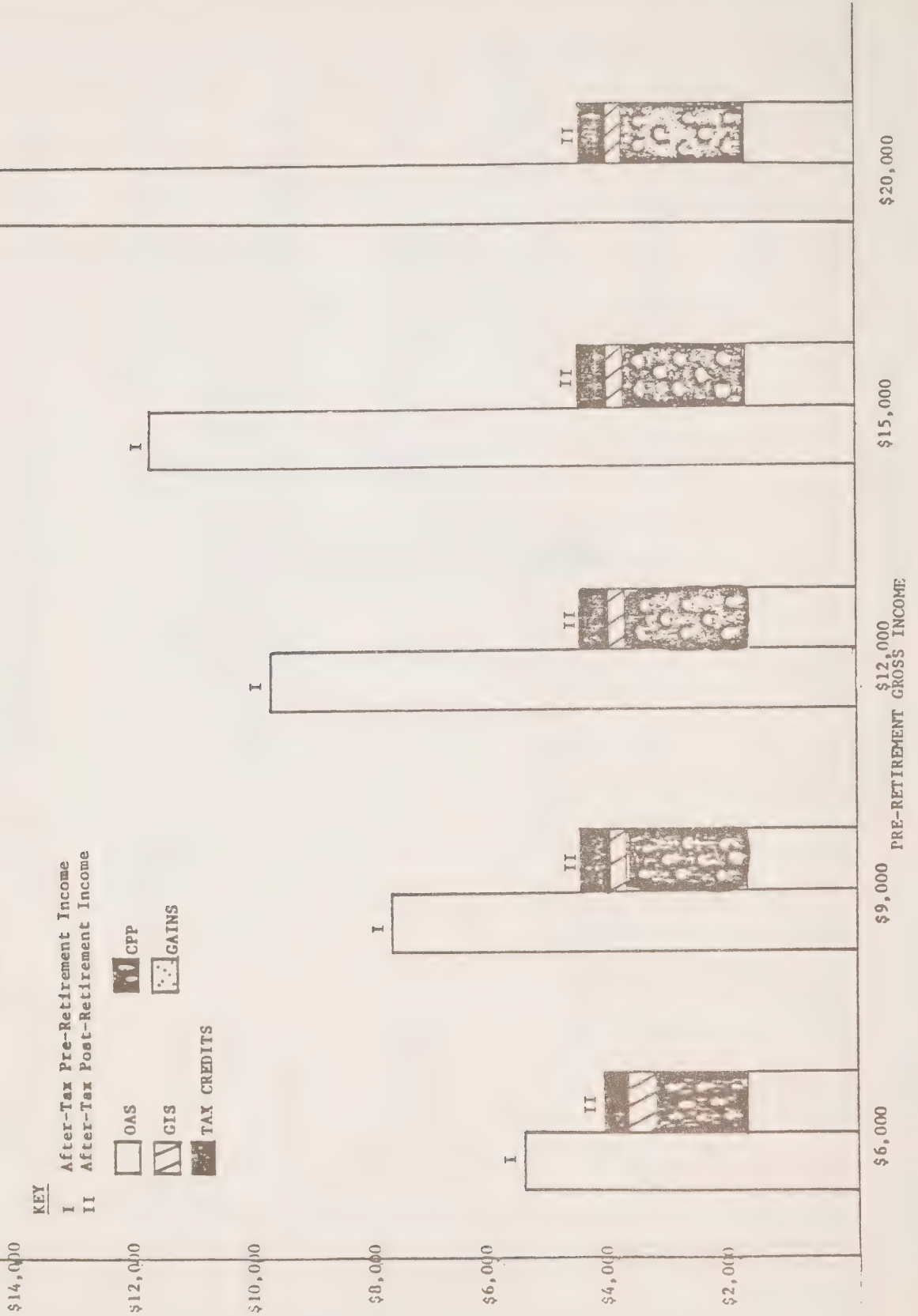


APPENDIX D

SOURCES OF POST-RETIREMENT INCOME FOR
VARIOUS EARNINGS LEVELS AND FAMILY UNITS

SOURCES OF POST-RETIREMENT INCOME

EXAMPLE 1 SINGLE TAXPAYER



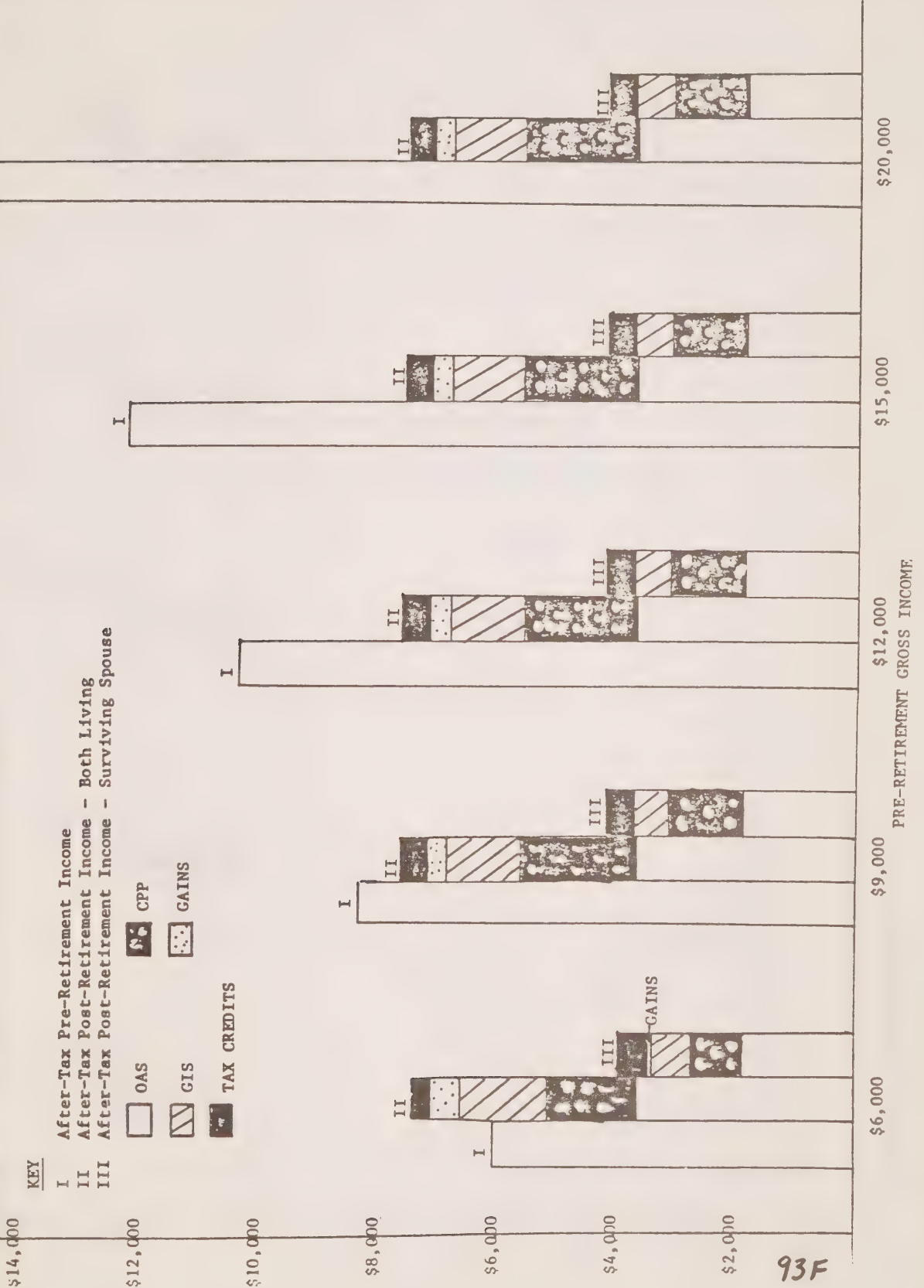
SOURCES OF POST-RETIREMENT INCOME

EXAMPLE 2 MARRIED COUPLE - HUSBAND ONLY EMPLOYED

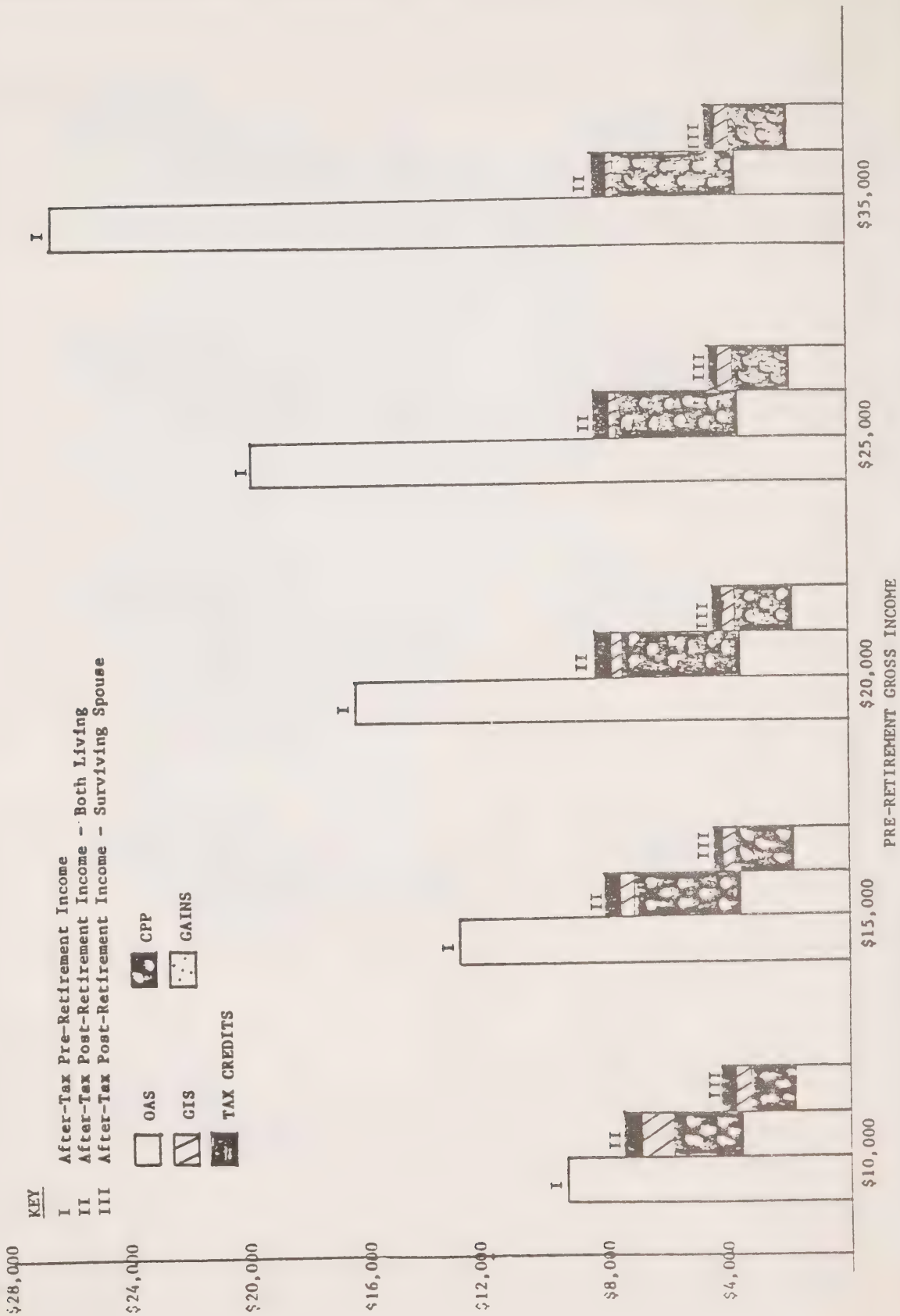
KEY

- I After-Tax Pre-Retirement Income
- II After-Tax Post-Retirement Income - Both Living
- III After-Tax Post-Retirement Income - Surviving Spouse

-  OAS
-  GIS
-  CPP
-  GAINS
-  TAX CREDITS



SOURCES OF POST-RETIREMENT INCOME
EXAMPLE 3 MARRIED COUPLE-BOTH EMPLOYED



APPENDIX E

COMPUTATIONS OF PRE- AND POST-RETIREMENT INCOME

Comparison of Pre- and Post-Retirement After-Tax Income - Single Taxpayer

| <u>Gross Pre-Retirement Income</u> | <u>\$6,000^a</u> | <u>\$9,000^{aa}</u> | <u>\$12,000^{aa}</u> | <u>\$15,000^{aa}</u> | <u>\$20,000^{aa}</u> |
|-------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| <u>Before Retirement</u> | | | | | |
| Gross Income | 6,000 | 9,000 | 12,000 | 15,000 | 20,000 |
| Less: C.P.F./U.I.C. contributions | (182) | (281) | (323) | (323) | (323) |
| Federal/Provincial income tax | (476) | (1,260) | (2,125) | (3,082) | (4,813) |
| Net income before Ontario benefits | 5,342 | 7,459 | 9,552 | 11,595 | 14,864 |
| Ontario Tax Credits | 173 | 154 | 95 | 35 | - |
| Total Net Income | <u>5,515</u> | <u>7,613</u> | <u>9,647</u> | <u>11,630</u> | <u>14,864</u> |
| <u>After Retirement</u> | | | | | |
| O.A.S. Pension | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 |
| C.P.P. Pension | 1,460 | 2,065 | 2,083 | 2,083 | 2,083 |
| G.I.S. | 536 | 234 | 225 | 225 | 225 |
| Least Federal/Provincial income tax | - | - | - | - | - |
| Net income before Ontario benefits | 3,801 | 4,104 | 4,113 | 4,113 | 4,113 |
| GAINS | - | - | - | - | - |
| Ontario Tax Credits | 363 | 402 | 402 | 402 | 402 |
| Total Net Income | <u>4,164</u> | <u>4,506</u> | <u>4,515</u> | <u>4,515</u> | <u>4,515</u> |

^a living in rented accommodation at \$1,800 per year.

^{aa} homeowner with annual property taxes of \$750.

Comparison of Pre- and Post-Retirement After-Tax Income - Married Couple - Husband Only Working

| <u>Gross Pre-Retirement Income</u> | <u>\$6,000*</u> | <u>\$9,000**</u> | <u>\$12,000**</u> | <u>\$15,000**</u> | <u>\$20,000**</u> |
|-------------------------------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <u>Before Retirement</u> | | | | | |
| Gross Income | 6,000 | 9,000 | 12,000 | 15,000 | 20,000 |
| Less: C.P.P./U.I.C. contributions | (182) | (281) | (323) | (323) | (323) |
| Federal/Provincial income tax | - | (713) | (1,529) | (2,434) | (4,080) |
| Net Income before Ontario benefits | 5,818 | 8,006 | 10,148 | 12,243 | 15,597 |
| Ontario Tax Credits | 259 | 214 | 155 | 95 | - |
| Total Net Income | 6,077 | 8,220 | 10,303 | 12,338 | 15,597 |
| <u>After Retirement</u> | | | | | |
| O.A.S. Pensions | 3,610 | 3,610 | 3,610 | 3,610 | 3,610 |
| C.P.P. Pension | 1,460 | 2,065 | 2,083 | 2,083 | 2,083 |
| G.I.S. | 1,519 | 1,217 | 1,208 | 1,208 | 1,208 |
| Less: Federal/Provincial income tax | - | - | - | - | - |
| Net Income before Ontario benefits | 6,589 | 6,892 | 6,901 | 6,901 | 6,901 |
| GAINS | 487 | 184 | 175 | 175 | 175 |
| Ontario Tax Credits | 369 | 408 | 408 | 408 | 408 |
| Total Net Income | 7,445 | 7,484 | 7,484 | 7,484 | 7,484 |
| <u>After Death of Husband</u> | | | | | |
| O.A.S. Pension | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 |
| C.P.P. Pension | 876 | 1,239 | 1,250 | 1,250 | 1,250 |
| G.I.S. | 828 | 647 | 641 | 641 | 641 |
| Less: Federal/Provincial income tax | - | - | - | - | - |
| Net Income before Ontario benefits | 3,509 | 3,691 | 3,696 | 3,696 | 3,696 |
| GAINS | 29 | - | - | - | - |
| Ontario Tax Credits | 363 | 402 | 402 | 402 | 402 |
| Total Net Income | 3,901 | 4,093 | 4,098 | 4,098 | 4,098 |

* living in rented accommodation at \$1,800 per year.
 ** homeowners with annual property taxes of \$750.

Comparison of Pre- and Post-Retirement After-Tax Income - Married Couple - Both Working

| | | | | |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <u>Gross Pre-Retirement Income</u> | | | | |
| Husband | | | | |
| Wife | | | | |
| Total | \$ 6,000 | \$ 9,000 | \$12,000 | \$20,000 |
| | 4,000 | 6,000 | 8,000 | 15,000 |
| | <u>10,000^a</u> | <u>15,000^{a*}</u> | <u>20,000^{a*}</u> | <u>35,000^{a*}</u> |
| <u>Before Retirement</u> | | | | |
| Gross Income | 10,000 | 15,000 | 20,000 | 35,000 |
| Less: C.P.P./O.I.C. contributions | (298) | (463) | (571) | (646) |
| Federal/Provincial income tax | (476) | (1,736) | (3,119) | (4,614) |
| Net income before Ontario benefits | 9,226 | 12,801 | 16,310 | 26,459 |
| Ontario Tax Credits | 196 | 154 | 95 | - |
| Total Net Income | <u>9,422</u> | <u>12,955</u> | <u>16,405</u> | <u>26,459</u> |
| <u>After Retirement</u> | | | | |
| O.A.S. Pensions | 3,610 | 3,610 | 3,610 | 3,610 |
| C.P.P. Pensions | 2,433 | 3,525 | 4,030 | 4,166 |
| G.I.S. | 1,033 | 487 | 234 | 166 |
| Less: Federal/Provincial income tax | - | - | - | - |
| Net income before Ontario benefits | 7,076 | 7,622 | 7,874 | 7,942 |
| CATMS | - | - | - | - |
| Ontario Tax Credits | 400 | 439 | 439 | 439 |
| Total Net Income | <u>7,476</u> | <u>8,061</u> | <u>8,313</u> | <u>8,381</u> |
| <u>After Death of Husband</u> | | | | |
| O.A.S. Pension | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 |
| C.P.P. Pension | 1,521 | 2,083 | 2,083 | 2,083 |
| G.I.S. | 506 | 225 | 225 | 225 |
| Less: Federal/Provincial income tax | - | - | - | - |
| Net income before Ontario benefits | 3,832 | 4,113 | 4,113 | 4,113 |
| CATMS | - | - | - | - |
| Ontario Tax Credits | 363 | 402 | 402 | 402 |
| Total Net Income | <u>4,195</u> | <u>4,515</u> | <u>4,515</u> | <u>4,515</u> |

^a living in rented accommodation at \$1,800 per year.

^{a*} homeowners with annual property taxes of \$750.

APPENDICE «9-A»

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR
L'INSTITUT CANADIEN DES
ACTUAIRES AU COMITÉ SPÉCIAL
DU SÉNAT SUR LES POLITIQUES DE
L'ÂGE DE LA RETRAITE**

**INSTITUT CANADIEN DES ACTUAIRES
99, RUE BANK
OTTAWA (ONTARIO)**

NOVEMBRE 1978

MÉMOIRE DE L'INSTITUT CANADIEN DES ACTUAIRES

INTRODUCTION

L'Institut canadien des actuaires est l'association qui regroupe les actuaires du Canada. Le terme «actuaire» dans la législation provinciale et fédérale sur l'assurance et les pensions de retraite, est défini comme une personne membre de l'Institut. Chaque membre de l'Institut a terminé des études qui pour l'essentiel portent sur le financement et la composition des régimes de retraite privés ou publics. De nombreux actuaires canadiens connaissent très bien ces opérations puisqu'ils y ont consacré des années entières de leur carrière, ce dont témoigne d'ailleurs le présent mémoire.

L'Institut est géré par un conseil élu. Le travail de développement professionnel, dans sa presque totalité, est pris en charge par des comités dont les membres, comme c'est d'ailleurs le cas pour les membres du conseil, ne sont pas rémunérés pour le temps qu'ils y consacrent.

Le mémoire est le fruit du travail d'un comité mixte regroupant des membres du comité de l'Institut sur le régime de retraite privé et du comité de la sécurité sociale, aidé par les membres du Conseil. Dans la préparation de ce mémoire, l'Institut a mis sur pied des groupes de travail importants sur ce sujet lors de sa dernière réunion générale à laquelle ont été invités à travailler activement bon nombre de fonctionnaires provinciaux et fédéraux pour donner aux discussions une assise aussi diversifiée que possible.

Ce mémoire constitue une vue d'ensemble en matière d'actuariat plutôt qu'un document épousant un point de vue particulier choisi parmi la grande diversité d'opinions qu'ont les membres de l'Institut.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|-----|---|
| I | Le problème: Au-delà des pensions—Le régime de retraite La retraite est un problème individuel Prévoir le problème |
| II | Caractéristique financière d'un régime de pensions Un modèle simple Un modèle plus complexe |
| III | Le régime actuel de pension Description Incohérence des règlements Critiques |
| IV | Partage des responsabilités en matière de pension Le rôle du gouvernement Le rôle de l'employeur Le rôle de l'employé Degrés de contrainte |
| V | Contraintes Importance des paiements de transfert Démographie Financement et détermination des prix Retombées économiques du financement L'indexation des retraites Garantie des pensions |
| VI | Propositions à court terme |

Appendice: Sécurité pour les personnes âgées

LE PROBLÈME AU-DELÀ DES PENSIONS—LE RÉGIME DE RETRAITE

La retraite est un problème individuel

L'objectif principal de tout régime de retraite devrait être de permettre le passage sans heurt de la vie active à la retraite de telle façon à ce que l'économie du pays demeure intouchée ou bien en retire des effets bénéfiques. Une telle transition pourrait s'étaler sur plusieurs années au lieu d'appliquer le système actuel qui traumatise un individu travaillant à plein temps en le faisant passer soudainement à l'inactivité totale.

Jusqu'à maintenant tous les débats qui ont porté sur la retraite n'ont pas pris en considération un élément essentiel: on n'est pas encore parvenu à cerner la question. Il semblerait que la planification des régimes de retraite collectifs a détourné les gens du problème véritable, soit la retraite individuelle. La planification de la retraite par groupe n'est pas la réponse au problème parce que les groupes en cause ne sont homogènes et que les groupes entre eux ne le sont pas non plus. En effet, il s'agit de plusieurs millions d'individus qui ont chacun des problèmes, des désirs et des attentes différents. La retraite, qui est le véritable problème, est un problème social qui touche chaque individu et il est hors de question que tout programme financier collectif puisse apporter une solution définitive.

Depuis des générations, les structures familiales ou tribales ont constitué l'assise stable sur lequel l'homme s'est développé. Dans ces sociétés, le problème de la retraite ne se pose pas. On s'attend en effet à ce que chaque personne contribue à la société à n'importe quel âge à l'exception des membres les plus jeunes et des plus âgés ou des infirmes desquels on n'attend rien économiquement parlant.

L'ère industrielle a mis fin à ce type de société traditionnelle qui a été remplacée par une société extrêmement mobile dont les membres ne sont productifs que pendant un certain temps. En conséquence, cette structure est potentiellement instable. Dans notre structure sociale actuelle, on s'attend à ce que l'individu contribue à la société pendant sa période active, qui à cause de l'industrialisation coïncide avec la période où il est le plus en possession de ses qualités physiques, d'endurance et d'agilité, de concentration soutenue et qu'il peut s'acquitter efficacement de tâches répétitives qui lui sont imparties. L'aptitude au rendement «maximum» dans ce type de travail décroît au fur et à mesure du vieillissement, ce qui contraint les travailleurs à prendre leur retraite tout en ayant encore un nombre considérable d'années à vivre, et ce nombre d'années va d'ailleurs en s'accroissant.

De plus le problème est aggravé par l'attitude sociale que nous avons à l'heure actuelle vis-à-vis du succès professionnel qui implique généralement une permanence à un certain poste ou bien la retraite complète, qui de plus en plus coûte cher. On en vient à considérer les retraités comme un fardeau et l'attitude de la société à leur endroit peut changer très rapidement si le fardeau devient trop pesant. Nous craignons en effet que les économies qui sont faites sur les enfants, qui constituent un groupe moins important, ne compensent pas les frais croissants occasionnés par les adultes dépendants qui eux forment un groupe plus important. C'est ainsi qu'il revient plus cher de payer un pensionné que d'élever un enfant. Toutefois, les raisons qui poussent la société à subvenir aux besoins de ces deux classes de dépendants sont tout à fait différentes. Toutes les sociétés développées protègent leurs enfants puisque c'est d'eux que dépend la sécurité future de la société. Mais protéger et venir en aide aux personnes âgées relève davantage de la gratitude et de la compassion, au demeurant, des motivations bien fragiles.

Plutôt que laisser s'accroître le fardeau, ce qui peut avoir des effets défavorables sur le développement de la société, il faudrait que nous essayions de changer nos attitudes sociales en ce qui concerne les personnes âgées d'un point de vue socio-économique. Les personnes âgées constituent en effet un réservoir important d'aptitudes et capacités économiques de production, que nous ignorons. Ce réservoir contient également des ressources importantes d'expérience, de sagesse, de patience et de tolérance supérieures à celles de la main-d'œuvre «productive» du secteur industriel.

De toute évidence, il n'est pas possible de changer le cours du progrès industriel, même si c'était souhaitable. Il faut faire face à la situation présente et aller de l'avant. La société doit, c'est sa responsabilité, subvenir financièrement aux besoins de ses membres qui ne peuvent plus travailler de façon continue—les aider à assurer leur existence en percevant des impôts, en instaurant des régimes de retraite, en créant des programmes de services et d'autres régimes de prestations.

Nous devons également nous efforcer de trouver des moyens qui permettent aux gens âgés de continuer à apporter leur contribution à notre société, et les y encourager sur une base graduellement décroissante si nécessaire, et développer dans le reste de la société une attitude qui lui permette d'accepter avec plaisir une telle contribution. Les gens âgés ne doivent pas être encouragés à devenir des pensionnés à plein temps lorsqu'il existe une autre solution, étant donné que cette attitude est la plus logique du point de vue économique et social et qu'elle présente en outre l'avantage de faire sentir à ces personnes qu'elles sont utiles et que l'on a besoin d'elles.

Quiconque survit assez longtemps prendra sa retraite un jour. Nous en sommes venus à penser qu'un tel événement ne se produit qu'une fois et qu'il implique un changement radical, à savoir celui de passer du travail à plein temps à la retraite à plein temps. Il y a déjà quelques catégories, malheureusement peu nombreuses, comme celles des athlètes professionnels, des policiers et des membres des Forces armées où ce processus ne s'applique pas. Elles peuvent nous guider vers un objectif positif visant à changer l'attitude de la société à l'égard de la retraite et du rôle des pensions. La retraite peut être considérée comme un changement dans la carrière et non comme un retrait du monde de la production. Les pensions peuvent devenir un supplément qui complète un revenu gagné moindre, et qui permettent de maintenir le niveau de vie l'on avait acquis au cours d'une carrière antérieure.

Prévoir le problème

Dans les programmes tant privés que publics, une omission importante réside dans le manque de communications en matière de planification en vue de la retraite. Cette dernière implique un changement notable de style de vie et peut s'avérer extrêmement traumatisante, tant du point de vue social que financier, à moins qu'elle ne soit

convenablement planifiée et préparée. En plus du montant de la pension, de nombreuses questions doivent être étudiées:

- Quand dois-je prendre ma retraite?
- Qu'est-ce que je ferai?
- Où aimerais-je vivre et de quelle façon?
- Où me serait-il possible de trouver un autre emploi, peut-être à temps partiel?

Si on affronte ces questions et beaucoup d'autres du même ordre, et si on y répond assez tôt, il est possible de faire des évaluations réalistes quant à l'établissement d'un échancier et du montant des prestations de retraite dont on aura besoin pour compléter convenablement un revenu gagné moindre, et il est possible de prendre des mesures en vue d'accumuler l'actif nécessaire pour fournir ces prestations. Si ces questions ne sont pas étudiées assez tôt, il peut être impossible d'accumuler l'actif nécessaire. Si l'on ne s'en occupe pas avant la retraite, il peut s'avérer impossible de disposer d'un montant de pension suffisant pour rendre confortable une retraite non planifiée.

La plupart des gens pensent qu'ils ont des choses plus importantes à faire que de planifier leur retraite de sorte que les programmes de communications doivent être séduisants, agressifs et permanents.

II—CARACTÉRISTIQUES FINANCIÈRES D'UN RÉGIME DE PENSIONS

Un modèle simple

Il peut sembler inutile de discuter dans ce contexte des caractéristiques d'un régime de pensions mais nous somme d'avis qu'un examen du concept simple ci-après peut s'avérer utile pour l'expert et très révélateur pour le néophyte. Dans le cas d'un individu qui ne possède pas de source de paiements de transfert ultérieurs sur lesquels il peut compter, l'exploitation de son régime de pensions personnel implique l'accumulation d'actifs pendant une période initiale, en vue d'être utilisés plus tard. En laissant de côté toute considération en matière de placement, d'intérêt, d'inflation et autres aspects techniques, chaque dollar devant être utilisé pendant la retraite doit être économisé au cours de la période de production antérieure.

Dans le présent modèle simpliste, une personne qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans, qui prend sa retraite à 65 ans et survit jusqu'à 80, peut préparer son régime de retraite en déterminant ses besoins en matière de revenus de pension pour chacune des 15 années de retraite, et économiser un tiers de ce montant tous les ans, pendant les 45 ans de sa vie active. En termes numériques, des prestations de pension de \$500 par mois (payables sur 15 ans pour un montant de \$90,000) exigent des économies de l'ordre de \$2,000 par an (réparties sur une carrière de 45 ans, également pour un total de \$90,000).

Si cette personne décide de prendre sa retraite à 60 ans au lieu de 65, les chiffres en sont affectés de façon dramatique. La période de consommation est maintenant portée de 15 à 20 ans et le montant total utilisé passe de \$90,000 à \$120,000. En même temps, la période d'accumulation est ramenée de 45 à 40 ans, de sorte que les économies exigées doivent s'élever à \$3,000 par an pour produire le total exigé de \$120,000—ce qui représente une augmentation de 50 p. 100 du coût de la prestation qui est due à la faible réduction de l'âge de la retraite.

Réciproquement, si l'âge de la retraite est porté à 70 ans, les économies nécessaires sont ramenées à \$1,200 par an, soit une réduction de 40 p. 100 du coût de la même prestation de pension annuelle.

En pratique, les exigences en matière de financement se trouvent être diminuées par suite des intérêts des placements, de la mortalité et autres facteurs, mais ce simple exemple n'est pas aussi éloigné de la réalité pratique que l'on pourrait l'imaginer au premier abord. Dans le cas d'un régime de revenu définitif, avec des prestations entièrement indexées, les marges réelles sont tellement faibles entre l'intérêt, la révision des salaires et l'indexation des prestations, que ces simples projections ne sont pas entièrement déraisonnables à titre d'exemples.

Un modèle plus complexe

Un grand nombre de demandes de pension extravagantes reflètent un manque de compréhension de la nature des régimes de pensions et un manque d'évaluation des coûts impliqués pour la fourniture d'une pension adéquate. Dans la section précédente, nous avons utilisé un modèle très simple pour démontrer le coût et nous pensons que la Commission peut fournir un important service au public en publiant le coût réel des prestations de pension.

Des modèles plus complexes peuvent être utilisés pour démontrer les coûts en différentes circonstances données et les diverses méthodes utilisées pour les faire connaître au public. Un de ces modèles est démontré au tableau suivant:

**POURCENTAGE DES GAINS QUI DOIVENT ÊTRE ÉCONOMISÉS
POUR PRODUIRE UNE PENSION ENTIÈREMENT INDEXÉE D'UN MONTANT DE 50 P. CENT DE LA
DERNIÈRE PAYE**

| Nombre d'années de contribution | Âge de la retraite | | | | |
|---------------------------------------|--------------------|----|----|----|----|
| | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 |
| | % | % | % | % | % |
| 20 | 44 | 38 | 31 | 25 | 20 |
| 25 | 35 | 30 | 25 | 20 | 16 |
| 30 | 29 | 25 | 21 | 17 | 14 |
| 35 | 25 | 22 | 18 | 15 | 12 |
| 40 | X | 19 | 16 | 13 | 10 |
| 45 | X | X | 14 | 11 | 9 |
| 50 | X | X | X | 10 | 8 |
| 55 | X | X | X | X | 7 |

Ces résultats sont basés sur les hypothèses suivantes:

- le rendement des économies placées est de 2% supérieur au taux d'inflation;
- pendant toute la carrière, la révision du salaire est de 2% supérieure au taux d'inflation (c'est-à-dire que le redressement du salaire est égal au rendement du placement);
- les pensions sont payables mensuellement à l'avance pendant toute la vie de l'employé;
- la mortalité des employés est présumée être conforme au taux de mortalité pour les hommes selon le tableau de 1971.

Par suite de la façon dont ces hypothèses sont énoncées, ces résultats sont valables indépendamment du taux réel d'inflation. Nous devons toutefois mettre en garde que l'expérience a prouvé qu'au fur et à mesure que l'inflation augmente, nos marchés de capitaux actuels ont de plus en plus de difficulté à maintenir un taux positif réel d'intérêts, de sorte que ces rapports «à longs termes» s'effondrent et que le coût des pensions augmente notablement.

Un exemple de ce résultat est fourni au tableau suivant où, en utilisant un seul âge pour la retraite (65 ans) et une période de contribution (40 ans), ainsi que le même niveau de prestations, on a laissé varier, comme il est indiqué, la différence entre l'inflation et le rendement de l'investissement:

| Exédent du rendement de l'investissement par rapport à l'inflation | Pourcentage des gains qui doivent être économisés |
|--|---|
| – 1% | 36% |
| 0% | 27% |
| 1% | 21% |
| 2% | 16% |
| 3% | 12% |
| 4% | 9% |

(comme au tableau
précédant)

Dans ce tableau, la révision de salaire a été présumée être, comme précédemment, de 2% plus élevée que le taux d'inflation.

Nous engageons fortement la Commission à encourager la sensibilisation du public aux facteurs concernant le coût de la planification financière pour la retraite et nous serons heureux d'apporter notre aide dans ce domaine en préparant les tableaux des facteurs et toute autre documentation nécessaire.

III—LE RÉGIME ACTUEL DE PENSION

Description

Le régime qui assure actuellement un certain niveau de revenu aux personnes âgées a évolué de façon anarchique au cours des années, ses modifications ayant résulté de pressions répétées exercées par des groupes aux intérêts divers. En conséquence, il est mal coordonné, extrêmement complexe et parfois confus ou incohérent. Outre les services gratuits ou subventionnés offerts aux personnes âgées, les divers paliers de gouvernement du Canada versent des allocations aux termes de trois programmes universels: le S.V., le S.R.G. et le R.P.C/R.R.Q.; de plus, de nombreux gouvernements provinciaux accordent des allocations supplémentaires, comme celles du G.A.I.N.S. en Ontario. Une explication détaillée de ces programmes, préparée par un comité de l'Institut, est jointe en annexe à ce mémoire.

Bref, les auteurs du mémoire concluent que l'ensemble des programmes auxquels peuvent recourir les personnes âgées leur permet actuellement de retirer dans le cas des personnes seules une allocation nette d'environ \$400 par mois. En gros, cette pension correspond au minimum vital de \$425 par mois (en dollars de 1976), dont un individu aurait besoin, selon une étude effectuée par le Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

En plus de ces programmes parrainés par les gouvernements, le régime actuel d'épargne-retraite est tout à fait libre, même si le gouvernement en favorise l'accès par l'octroi d'avantages fiscaux et la réglementation des régimes privés de pension.

L'épargne, née des avantages fiscaux que procurent les régimes privés de pension, a occasionné l'éclosion d'une grande variété de régimes et de prestations: régimes offerts par les grands employeurs, régimes offerts par des groupes d'employeurs et régimes individuels d'épargne-retraite. On offre, par exemple, des régimes de pension et des régimes de participation aux bénéfices isolés ou combinés qui comportent des avantages et des cotisations bien précises.

Incohérence des règlements

Ces régimes sont réglementés et contrôlés par les divers paliers de gouvernement, ce qui ajoute considérablement à leur complexité. Or, on sait que la responsabilité de la réglementation en matière de pensions est partagée entre le fisc et les autorités de contrôle des gouvernements fédéral et provinciaux et qu'une partie seulement des provinces ont adopté des lois à cet égard. Comme un grand nombre d'employeurs ont des bureaux dans plus d'une province et que les employés sont souvent mutés d'un employeur à l'autre et d'une province à l'autre, l'incohérence qui existe dans le traitement du droit à la pension, qui doit se perpétuer pendant de longues périodes de temps, et le pouvoir de transférer les régimes d'une province à l'autre engendrent une confusion manifeste chez tous les intéressés.

Ayant par le passé analysé en profondeur ces disparités parallèlement à celles qui existent dans d'autres domaines de réglementation et envoyé des mémoires au Ministre fédéral des Finances et à la CAPSA, l'Institut serait prêt à venir discuter de ces questions devant la Commission. Bref, nous estimons qu'il serait possible d'obtenir des résultats probants dans les provinces, si toute et chacune d'entre elles et le gouvernement fédéral avaient des règlements uniformes et cohérents. Les employeurs, les employés et tous les intéressés pourraient alors établir des

pratiques et fonder des espoirs qui ne perdraient pas leur sens à l'occasion d'une simple mutation, et n'auraient pas à se conformer parallèlement à un ensemble de règlements multiples et disparates.

Critiques

A l'heure actuelle, les employés sont de plus en plus sensibilisés au problème des pensions et bon nombre d'entre eux remettent en question l'efficacité du régime actuel. Dans la presse et à l'occasion de réunions publiques, on déplore constamment la faillite du régime actuel. A l'examen, on constate toutefois que bien de ces reproches sont sans fondement ou injustes, basés sur des données erronées, mal documentées ou mal comprises, ou axés sur des objectifs inappropriés.

A cet égard, il serait peut-être utile de passer en revue les causes d'insatisfaction afin de déterminer le bien-fondé des anomalies perçues. Voici quelles sont les principales plaintes:

1. Aux yeux de trop de gens, qui connaissent mal les régimes offerts par leurs employeurs, seuls les régimes de pension offerts par les gouvernements sont valables.
2. L'absence de transférabilité des indemnités réelles prévues aux termes des régimes du secteur privé réduit énormément les avantages que pourraient en retirer la société et l'économie de la mobilité de la main-d'œuvre.
3. En raison de l'inflation, les prestations deviennent souvent insuffisantes au moment de la retraite.
4. L'épargne individuelle est érodée par l'inflation.

Les deux premières critiques, qui visent les régimes offerts dans le secteur privé, sont actuellement justifiées. Dans la même veine, l'inefficacité de ces régimes n'est pas aussi grave que ne semblent le prétendre les statistiques fréquemment citées. La plupart d'entre elles font abstraction des avantages de certains programmes individuels comme le REER et de certains régimes d'assurance de groupes, comme le Régime de participation différée aux bénéfices, qui constituent d'autres modes d'épargne en prévisions de la retraite; ces statistiques sont également trompeuses parce qu'elles incluent certains éléments de la population active qui n'ont pas un besoin urgent de protection supplémentaire, en plus des programmes gouvernementaux, en raison de leur âge, de leur faible revenu ou de leur statut de travailleur indépendant.

L'expansion des régimes de pension privés est relativement récente (par rapport à celles du Régime de pension du Canada et du Régime de rentes du Québec), et les prestations qu'ils offrent deviennent de plus en plus intéressantes. Il est carrément injuste pour illustrer la faillite du régime, de citer le cas des personnes qui ont pris leur retraite dès l'institution des premiers régimes de pension privés et avant l'adoption du Régime de pension du Canada et du Régime de rentes du Québec. Presque tous les pensionnés actuels ont pris leur retraite avant que les régimes de pension n'aient pu faire pleinement leurs preuves et avant que le cycle des bénéficiaires qui y ont adhéré n'ait été complété. Il nous semble également que les attentes des gens à l'égard des pensions provenant d'autres sources que de leurs propres épargnes se sont accrues très rapidement, compte tenu de l'incapacité d'un régime mal rodé de répondre à ces attentes croissantes.

Il importe également de juger de l'efficacité du régime en fonction des revenus nets. En raison de notre structure fiscale et du coût des divers régimes d'allocations sociales, le rapport entre la pension nette et le revenu net avant la retraite est beaucoup plus élevé que le rapport pension revenu brut.

Il n'en demeure pas moins que l'absence d'universalité des régimes et la possibilité de règlements de blocage de la quote-part patronale beaucoup plus sévères sont deux éléments qui pourraient être améliorés, comme le démontre les trois premières plaintes.

Il ne faudrait pas oublier toutefois qu'une bonne part de la deuxième plainte et l'entier de la troisième et de la quatrième résultent des taux élevés de l'inflation, qui empêchent totalement la monnaie d'agir comme instrument d'accumulation des valeurs. A l'origine, quand le troc a été aboli, l'argent devait servir de moyen d'accumulation aussi bien que de moyen d'échange. Un dollar épargné aujourd'hui devrait normalement être converti plus tard en biens et services représentant la même valeur. Quand le taux d'inflation est faible, les services achetés ultérieurement valent un peu moins que la valeur épargnée, mais cet écart n'est pas suffisant pour causer des inquiétudes. Au contraire, une inflation élevée fait grandement diminuer la valeur achetée par rapport à la valeur épargnée. L'inflation est notre grand mal, et les plaintes n'en sont que le symptôme.

La solution des problèmes doit passer par le partage global des responsabilités entre les parties intéressées: la société (via les gouvernements), les employeurs et les individus.

IV—PARTAGE DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE PENSION

Nous avons déjà mentionné que la retraite est un problème social individuel. La seule solution entièrement satisfaisante ne peut par conséquent résulter que d'une planification personnelle. Dans une société qui s'inspire entièrement du principe de la libre entreprise, le rôle de la collectivité et des employeurs devrait être:

- d'inciter les particuliers à planifier leur retraite;
- d'offrir des Régimes d'investissements et de prestations;
- de fournir des renseignements et de l'aide en vue de la découverte et de la réalisation d'objectifs personnels;
- de fournir une aide directe au moyen d'économies d'échelle, de retenues à la source et ainsi de suite;
- protéger les épargnes personnelles destinées à la retraite, et
- de s'assurer que ces épargnes sont bel et bien faites et à l'abri du gaspillage.

Toutefois, comme nous l'avons déjà souligné, notre économie, elle ne s'inspire pas entièrement du principe de la libre entreprise, si bien que nous en sommes venus à compter sur une certaine forme de sécurité sociale fournie par nos gouvernements (la société) et nous savons qu'une partie de notre indemnisation totale sera affectée à des régimes de prestations subventionnés par l'employeur. Il ne faut pas oublier qu'un régime de pension offert par l'employeur résulte en réalité d'une entente financière de groupe et qu'il peut, au mieux, ne répondre qu'approximativement aux besoins financiers moyens des membres au moment de la retraite. Dans la plupart des cas, d'autres ententes personnelles seront nécessaires pour répondre aux besoins particuliers des membres du groupe.

Un régime financé par le gouvernement pour l'ensemble de la société constitue bien le dernier régime de groupe, l'évaluation qu'il effectue des besoins de chacun étant nécessairement encore plus approximative. Il existe évidemment d'autres raisons importantes pour lesquelles le gouvernement n'a pas la capacité d'assumer un rôle de pourvoyeurs de pensions confortables, que ce soit pour toute la société ou même pour une grande partie de celle-ci, mais la première raison que nous avons invoqué est déjà bien suffisante. En maintenant le niveau des prestations gouvernementales au minimum, on garantit au citoyen la plus grande liberté de choix en matière de régime de pension.

Le rôle du gouvernement

Le gouvernement peut jouer un certain nombre de rôles dans la planification de la retraite, et il ne s'agit pas nécessairement de fonctions qui s'excluent l'une l'autre.

Son premier rôle est de verser des prestations. Il devra au moins l'assumer pour le groupe qui inévitablement dépendra de la collectivité pour sa subsistance, pour tout un ensemble de raisons autres que le refus (et non pas incapacité) de travailler. Les gouvernements peuvent faire déborder leur rôle de fournisseurs de prestations dans des domaines connexes au bien-être social par des régimes d'assurance sociale, comme le régime des rentes du Québec et le Régime de pension du Canada.

En deuxième lieu, en plus ou à la place de son rôle de pourvoyeur, le gouvernement pourrait adopter celui de régulateur (voir la Loi sur les normes des prestations de pension) et élaborer, par le biais d'une législation, d'importantes normes sur la pension minimale, les pratiques anti-discriminatoires, l'âge minimal normal de la retraite, et faire naître aussi des tendances dans les attitudes de la société. Quoi qu'il en soit, le rôle le plus important du gouvernement dans ce domaine consiste peut-être à fournir des renseignements précis et clairs sur la planification de la retraite et des régimes de prestations.

On peut aussi concevoir que le gouvernement se porte garant des pensions, par l'intermédiaire d'organismes comme le U.S. Pension Benefit Guaranty Corporation. Tous les éléments de preuve recueillis semblent indiquer que cette question est extrêmement complexe et qu'il est encore beaucoup trop tôt pour dire si l'expérience américaine est valable. De façon générale, les régimes de pension en vigueur au Canada sont plus fortement subventionnés que ne le sont les régimes américains, si bien que nous croyons avoir d'autant moins besoin d'une garantie extérieure. De

toute façon, nous pensons qu'il faut faire preuve de la plus grande prudence avant d'envisager de s'orienter dans cette voie.

Le rôle de l'employeur

Le rôle de l'employeur doit aussi être défini: ce dernier doit, en échange du travail fourni par ses employés, leur assurer une indemnisation totale raisonnable. Il revient à l'employeur et à l'employé de décider entre eux comment ces indemnités doivent être réparties en indemnités directes en espèces, en indemnités courantes versées sous une autre forme qu'en espèces et en indemnités directes ou reportées pour le versement des prestations de maladie, de décès, de pensions et autres.

En général, on formera des sous-groupes d'employés pour rendre les groupes plus homogènes et l'employeur se verra dans l'obligation d'offrir un système d'avantages global. Les raisons invoquées vont du désir d'offrir de meilleures prestations, jusqu'au paternalisme consistant à protéger les employés qui n'ont pas d'économies. Comme tous ces sentiments se justifient, l'employeur a un rôle nécessaire et important à jouer dans la planification de la retraite, rôle encore rehaussé par la situation du marché du travail et par la pratique, dans certains secteurs de ce marché, de négociations collectives au niveau des avantages accordés aux employés.

Le rôle de l'employé

Enfin, il y a la tierce personne la plus importante du processus de planification: l'employé. Les derniers développements sociaux dans le domaine du bien-être, amplifiés par les effets dévastateurs de l'inflation sur l'épargne personnelle, ont poussé un nombre croissant de personnes à confier leur protection à quelqu'un. Le système britannique de sécurité sociale prenant en charge l'individu «de la naissance à la mort» est en train de nous envahir. Il faut renverser la vapeur et revaloriser l'épargne personnelle, afin de permettre aux particuliers de redevenir auto-suffisants.

Ainsi, le système de planification des pensions s'appuie sur trois piliers qui se partagent la responsabilité de fournir à l'individu un revenu à sa retraite:

- les gouvernements;
- les employeurs;
- les employés.

Ce n'est que dans cette structure que pourront se développer les éléments de sécurité, de stabilité et de souplesse nécessaires à la planification individualisée d'une retraite réussie.

Degrés de contrainte

A chacun de ces piliers correspond un degré de contrainte particulier. La participation à une programme donné peut être:

- *obligatoire*;
- *encouragée*, généralement grâce au système fiscal;
- *neutre* (laissée à la discrétion de chacun).

L'un ou l'autre de ces degrés de contrainte peut être associé à l'un des trois piliers. Ce qui donne neuf combinaisons, dont chacune peut être utilisée comme approche pour trouver une solution au problème de la retraite.

* * * * *

La Commission recevra sans aucun doute plusieurs propositions pour résoudre les questions de champ d'application de transférabilité et de protection contre l'inflation. Ce sont en somme des décisions politiques aux vastes incidences économiques et sociales. L'Institut n'adopte dans ce mémoire aucune position officielle pour une solution donnée.

Quelles que soient les recommandations que la Commission examinera, il faudra fixer les coûts des solutions proposées et décider qui devra y faire face. D'autres facteurs de contrainte peuvent ne pas être aussi évidents: nous y insisterons dans la partie suivante, pour que la Commission soit au courant des considérations des actuaires.

V—CONSTRAINTES

Importance des paiements de transfert

Notre société se divise en trois grandes catégories:

1. Les personnes autonomes
2. Les particuliers à la charge des autonomes.
3. Les particuliers à la charge de la société.

Comme on l'a dit tout à l'heure, la société doit accepter l'obligation de prendre en charge ceux qui sont incapables de se suffire à eux-mêmes. Mais il est d'une importance capitale que le système de sécurité sociale puisse s'assurer que ce troisième groupe est le plus petit possible et ne comprend que ceux qui sont incapables de produire ou ceux pour qui la société ne peut fournir aucun emploi productif. Ceci implique que ceux qui peuvent cotiser aient la possibilité de le faire et que tout abus soit décelé et réprimé. La totalité des appuis financiers provient des paiements effectués grâce au transfert d'impôts des personnes autonomes; le système ne devrait donc pas provoquer leur diminution et le coût ne devrait pas en dépasser la volonté ou la capacité de payer de ces personnes.

Bien que d'autres programmes de sécurité sociale puissent survivre si leur financement se fait à court terme, il est essentiel de prévoir à long terme la planification financière d'une retraite. Il est de toute évidence socialement souhaitable que les personnes âgées vivant de leurs pensions de retraite aient un revenu suffisant pour que leur niveau de vie soit raisonnable. Ce revenu ne peut provenir que de deux sources:

- a) les paiements entre générations effectués grâce au transfert des impôts des producteurs actuels;
- b) le transfert de certaines prestations prélevées sur la production actuelle dans des investissements productifs récupérable à la retraite.

En clair, ceux-ci représentent les régimes de retraite par répartition et par capitalisation intégrale. En pratique, la différence n'est pas toujours aussi claire et, même dans le cadre d'un système par capitalisation intégrale, certains éléments des paiements de transfert seront nécessaires de temps à autre pour augmenter les prestations capitalisées précédemment lorsque, compte tenu des circonstances sociales nouvelles, celles-ci seront devenues insuffisantes.

Tout système par répartition court le risque évident d'être dénoncé par ceux qui effectuent les paiements de transfert. Il se peut, qu'à un moment donné, le fardeau des paiements de transfert devienne trop lourd; que le système doive être révisé en baisse ou même qu'il s'effondre. Ce cas peut se présenter lorsqu'une génération formule des revendications extravagantes pour l'avenir mais ne réduit pas sa propre consommation actuelle pour financer ce choix.

Démographie

La population du Canada traverse actuellement une période instable. La montée en flèche des naissances après la guerre fut suivie d'une baisse de la natalité sans cesse croissante, si bien que la répartition démographique ressemble davantage à une «poire» qu'à une «pyramide». Tous les malheurs s'abattront sur nous si nous continuons à être aussi prodigues, ont déclaré certains commentateurs.

Par contre, si nous pouvons opérer les changements qui s'imposent à court terme, cette répartition peut constituer un avantage plutôt qu'un problème. Pendant quelques années, une proportion extraordinairement importante de la population sera active. Si ce groupe peut être amené à financer correctement ses propres pensions de retraite et à adopter de meilleures attitudes sociales envers les retraites progressives et définitives, le fardeau, que représentent les paiements de transfert pour les retraités actuels, sera relativement léger et nous ne créerons pas ce qu'on a appelé un «joug insupportable» pour nos enfants.

Il est cependant absolument essentiel que des mesures soient prises très rapidement. Celles-ci doivent être prises en vue de réduire toute espérance d'obtenir une pension de retraite importante lors d'une retraite anticipée qui serait accompagnée d'une indexation complète au coût de la vie ou alors la prophétie d'une révolte des contribuables ou d'une faillite nationale se réalisera.

Financement et détermination des prix

Comme on l'a dit avant pour les régimes de retraite, le financement implique la mise hors circuit économique de certains avoirs lesquels serviront plus tard. Pour ce qui est du régime d'un particulier, le financement intégral s'impose car il ne sera pas en mesure, puisqu'il sera complètement à la retraite, de subvenir à ses propres besoins ou de gagner l'argent suffisant à cet effet; il faut donc qu'il puisse compter sur l'accumulation antérieure d'avoirs.

Si nous envisageons maintenant le cas des régimes de groupes, des régimes d'employeurs et finalement des régimes publics, le financement intégral est de moins en moins justifié. Pour ce cas, le financement prend une signification supplémentaire et devient un système de fixation des prix à l'origine d'une discipline plutôt que d'être un régime de prestations social. On se soucie davantage du montant des versements qui s'imposent au titre d'une obligation faite à une certaine génération plutôt que de l'accumulation suffisante de moyens financiers qui permettront de garantir des prestations.

On se soucie à des degrés divers et compte tenu de chaque régime en particulier, de la différence entre le montant des versements et l'accumulation des avoirs. Dans le cas d'un employeur, il est surtout important que l'accumulation d'avoirs indépendants soit suffisant pour garantir les prestations et l'achat d'assurances qui protégeront les membres intéressés. Pour ce qui est des régimes publiés de retraite universelle, les subventions qui sont faites grâce à des avoirs indépendants sont en règle générale insuffisantes car, en fin de compte, le gouvernement a accès à tous les avoirs du pays de sorte que le recours à des avoirs tout à fait indépendants implique comme effet le financement d'activité dans une juridiction étrangère.

Nous n'allons pas parler de l'investissement d'un fonds d'assurance sociale même si cette question est importante, car à vrai dire il ne s'agit que d'une partie de la politique économique globale. Nous croyons que la meilleure garantie qu'on puisse donner à un programme d'assurance sociale est la santé de l'économie nationale à long terme.

Même si on ne prend pas en considération l'investissement du fonds, il faut, et c'est important, ne rien cacher au public des coûts d'un tel régime. En effet, il est primordial que les décisions qu'on prendra en ce qui concerne l'importance des transferts entre générations se fassent en connaissance de cause. C'est la seule façon d'éviter de fausser la comparaison entre les régimes privés de retraite et les régimes publics comme le PSV et leRPC/RRQ.

Il faudrait également que le public soit mis au fait de la valeur des prestations accordées par les régimes publics de retraite. La discussion reste ouverte quant aux moyens d'y parvenir, notamment en exigeant que le niveau des contributions soit en rapport avec ces valeurs.

Si l'on déterminait la valeur des contributions de cette façon, à tout le moins, elles seraient stables. Compte tenu des variations démographiques, ce taux de base pourrait être à l'origine d'un «fond» fluctuant dont le montant oscillerait de temps en temps compte tenu des versements et des prestations.

Il faut également noter que le taux de base stable revient moins cher que le financement intégral qui exige en plus, un programme permettant d'éliminer le découvert dans le régime.

Nous pensons que les régimes destinés aux employés du secteur public sont, pour ce qui est des prix, identiques à ceux du secteur privé. La chose essentielle qu'il faut prendre en considération c'est que le niveau de contribution de l'employeur doit refléter la valeur des prestations car l'appartenance au régime fait partie de l'ensemble des indemnités consenties aux fonctionnaires. Cela s'applique à tous les niveaux de gouvernement. En conséquence, les fonctionnaires devraient être tenus de se conformer à la loi et aux règlements relatifs au régime de retraite des employeurs du secteur privé.

Retombées économiques du financement

Avant de passer aux conclusions finales sur le niveau de financement nécessaire et suffisant des régimes publics en expansion, au détriment des régimes privés, il faut étudier attentivement les retombées économiques et répondre à toute une gamme de questions notamment:

- Quel rôle jouent les régimes de retraite privés dans le financement de l'économie canadienne?
- Quels sont les besoins qu'on pourrait satisfaire, ce qui n'est pas tout à fait le cas aujourd'hui, en finançant les régimes de retraite?
- Quels seront les besoins à venir du Canada en matière de financement, et faut-il pour y faire face procéder à un élargissement du financement des retraites par l'État?
- Les investissements destinés à financer les retraites, entraînent-ils, au Canada, une concentration excessive du pouvoir économique?
- Peut-on s'en remettre aux lois du marché, et s'attendre à ce que d'eux-mêmes les fonds se répartissent de façon judicieuse, là où ils seront le plus profitables à notre économie?
- L'économie canadienne profiterait-elle de fonds d'investissements massifs créés par le financement des régimes de retraite par le gouvernement?
- Les résultats seraient-ils meilleurs si le secteur privé prenait ce financement en charge?
- La poursuite des buts sociaux et économiques, pourrait-elle être mieux mise en valeur par d'autres idées, d'autres réglementations ou d'autres correctifs?

Le Conseil économique du Canada, entre autres, s'attache à faire une étude approfondie de la question, et nous sommes sûrs que la Commission le consultera à cet égard.

L'indexation des retraites

Bien qu'il apparaisse clairement que les retraités à revenu fixe, doivent pouvoir être protégés contre les effets néfastes de l'inflation, il est difficile de déterminer exactement le degré de protection à assurer. Le seul outil dont nous disposons à l'heure actuelle est l'indice des prix à la consommation.

Nous conseillons donc que soit entreprise une étude des habitudes de consommation des retraités. Si l'on tient compte du rapport changeant entre le revenu avant et après l'impôt (dû au fait que l'impôt sur le revenu est indexé sur l'inflation), on arrivera peut-être à élaborer une échelle mobile répondant mieux aux besoins des retraités, que l'indice des prix à la consommation par rapport à l'inflation.

La question de savoir si le pays a les moyens de protéger les retraités de cette façon devrait être étudiée de plus près, et en particulier celle de la protection des retraités contre les causes extérieures d'inflation, telles que l'augmentation du prix du pétrole, et si cette protection doit être plus généreuse que celle dont jouissent à l'heure actuelle les travailleurs? Dans la négative, l'indexation des pensions ne devrait pas permettre une augmentation plus rapide que celle du salaire moyen de l'ouvrier d'industrie.

Le financement de l'indexation des retraites pose une série de problèmes spécifiques en période d'inflation élevée ou croissante, inflation que le rendement des capitaux n'a jamais suivi.

VI—PROPOSITIONS À COURT TERME

Étant donné que des changements révolutionnaires peuvent avoir des conséquences inattendues, nous recommandons fortement l'adoption d'une politique qui fera évoluer le régime des pensions vers des objectifs raisonnables et cohésifs, plutôt que d'envisager une conception nouvelle soudaine et radicale de cette petite facette de notre système économique, ce qui présente des risques certains.

Toutefois, des changements sont nécessaires dans l'immédiat, pour stabiliser la situation actuelle, pendant qu'on planifie les révisions majeures.

Dans l'immédiat, il faut prendre les mesures suivantes:

1. Rationaliser les objectifs des régimes actuels du gouvernement, et regrouper leur administration.

2. Établir une base saine pour le financement du programme de sécurité de la vieillesse et des régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec.
3. Exiger que les régimes de pensions des fonctionnaires soient conformes aux lois et règlements régissant les régimes de pensions des autres employeurs; fixer ensuite pour les premiers des taux de contribution qui soient proportionnels à la valeur des prestations. Il faudra nommer à cet effet un organisme indépendant qui devra examiner les usages en matière de coût et de financement.
4. Développer chez le public une prise de conscience des problèmes liés à la retraite et encourager la création de systèmes assurant la participation continue des personnes âgées à l'économie et à la société.
5. Lancer une campagne publicitaire pour informer le public du coût réel des pensions et du fait qu'ils reflètent les modifications apportées à l'âge de la retraite.
6. Entreprendre une étude exhaustive des schémas de consommation pendant la retraite, pour déterminer dans quelle mesure il faudrait protéger les pensions des conséquences de l'inflation.
7. Supprimer certaines des barrières artificielles qui nuisent à une bonne planification et à un financement sain des régimes privés de pensions. De plus, nous recommandons fortement une coopération entre les divers paliers de contrôle pour supprimer les différences qui existent d'une province à l'autre quant à la réglementation des régimes de pensions, et la complexité et le double emploi inutiles des exigences en matière de dépôt des demandes de prestations.

APPENDICE

SÉCURITÉ POUR LES PERSONNES ÂGÉES

RÉSUMÉ DES PROGRAMMES D'ASSURANCE SOCIALE
PRÉVUS À L'INTENTION DES PERSONNES ÂGÉES:
ÉTUDE DES SOURCES ET DES NIVEAUX DE REVENUS
DES ONTARIENS À LA RETRAITE

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|------------|---|
| Section I | Les programmes d'assurance sociale et la sécurité de la vieillesse |
| Section II | Sources et degrés de remplacement du revenu pour les personnes âgées selon le niveau de revenu, l'état matrimonial et en fonction de certaines observations connexes |
| Annexe | <ul style="list-style-type: none">«A» Prestations versées par l'Ontario aux personnes âgéesB Prestations destinées aux personnes âgées de provinces autres que l'OntarioC Degrés de remplacement du revenu après la retraite pour divers niveaux de rémunération et diverses unités familialesD Sources de revenu des retraités selon le revenu et l'unité familialeE Calcul des revenus avant et après la retraite |

SECTION I

LES PROGRAMMES D'ASSURANCE SOCIALE ET LA SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE

Les programmes d'assurance sociale garantissant la sécurité de la vieillesse aux Canadiens sont décrits dans les paragraphes suivants. Des précisions sur le revenu de retraite et les autres programmes fournissant des prestations aux personnes âgées de l'Ontario figurent à l'Appendice A, tandis que les variations dans le cas des autres provinces sont résumées à l'Appendice B.

Sécurité de vieillesse

En 1927, le gouvernement fédéral a pour la première fois commencé à jouer un rôle dans le domaine des pensions en adoptant la Loi sur les pensions de la sécurité de la vieillesse. Conformément à cette loi, le gouvernement fédéral et chaque gouvernement provincial absorbaient chacun 50 p. 100 du coût total des pensions accordées en vertu d'une loi provinciale aux personnes de plus de 70 ans. Le tout étant fondé sur une évaluation des ressources, la pension maximum s'établissait à \$40 par mois. En 1931, le gouvernement fédéral a augmenté sa participation en absorbant 75 p. 100 des coûts.

Avec l'entrée en vigueur de la loi sur la sécurité de la vieillesse le 1^{er} janvier 1952, le gouvernement fédéral versait directement les pensions à toute personne qui satisfaisait à certaines conditions d'âge et de résidence, sans évaluation des ressources.

Depuis 1970, l'âge minimum est de 65 ans. Depuis le 1^{er} juillet 1977, l'exigence suivante en matière de résidence a été ajoutée: toute personne ayant résidé 40 ans au Canada après avoir atteint l'âge de 18 ans, peut recevoir une pension complète. Pour la première fois, des pensions partielles et proportionnelles peuvent être versées aux personnes qui sont demeurées au Canada pendant 10 ans ou plus. Cependant en ce qui concerne la période de 40 ans, les personnes ayant 25 ans le 1^{er} juillet 1977 et ayant déjà demeuré au Canada pourront obtenir des prestations conformément aux anciens ou nouveaux règlements, l'option la plus favorable étant retenue.

Conformément à la loi, une pension est versée selon un montant uniforme qui ne tient pas compte du sexe, de l'état civil, de la province ou du revenu passé ou actuel. Si le mari et la femme sont tous les deux admissibles, ils recevront chacun une pension.

Le 1^{er} octobre 1977, la pension mensuelle s'établissait à \$150.43 pour une personne vivant seule et à \$300.86 pour un couple marié; tous les trois mois, ce montant est indexé afin de tenir compte, sans aucune restriction, des augmentations de l'indice des prix à la consommation.

Le supplément de revenu garanti dans le cadre de la sécurité de la vieillesse

En 1967, le supplément de revenu garanti (SRG), a été adopté comme une mesure temporaire afin de fournir un supplément de revenu aux pensionnés qui étaient nés en 1910 ou plus tôt, et qui pouvaient prouver être dans le besoin sur la base d'une évaluation de leurs ressources.

En 1970, la restriction imposée aux personnes nées en 1910 ou antérieurement a été supprimée et maintenant tout bénéficiaire de la sécurité de la vieillesse peut demander ce supplément.

Initialement, le montant du supplément correspondait à 40 p. 100 du montant de base de la pension de sécurité de la vieillesse, moins \$1 pour chaque tranche de \$2 du revenu mensuel de base d'un pensionné surtout l'année précédente. Le revenu mensuel de base comprend:

- a) le revenu découlant d'un emploi;
- b) le revenu découlant d'un placement;
- c) les versements reçus dans le cadre d'un régime de pensions enregistré et les pensions versées dans le cadre du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec.

Le montant maximal du supplément au 1^{er} octobre 1977 est de \$105.51 par mois pour un célibataire et \$197.38 pour deux conjoints. Pour des pensionnés mariés, 50 p. 100 du revenu réuni du couple est réputé attribuable à chaque conjoint. Si un seul conjoint reçoit la pension de sécurité de la vieillesse, le supplément est versé au même taux que celui qui est appliqué à un célibataire; le taux attribué aux personnes mariées n'est applicable que si les deux conjoints sont des pensionnés.

A compter du 1^{er} octobre 1975, les conjoints de pensionnés aux termes de la Loi sur la sécurité de la vieillesse dont l'âge se situe entre 60 et 65 ans, qui remplissent les conditions en matière de résidence pour recevoir le montant de base de la pension de sécurité de la vieillesse peuvent avoir droit à l'allocation de conjoint. L'allocation maximale est le montant de base de la pension de sécurité de la vieillesse auquel s'ajoute le SRG au taux appliqué à chaque personne mariée (\$150.43 plus \$93.69 au 1^{er} octobre 1977). En appliquant le critère de revenu, la portion de la pension de sécurité de la vieillesse est d'abord réduite à raison de \$3 pour chaque tranche de \$4 du revenu réuni. Ensuite, le montant du SRG versé aux pensionnés et l'équivalent du SRG versé à son conjoint sont réduits chacun de \$1 pour chaque tranche de \$4 du revenu réuni.

Prenant effet le 1^{er} octobre 1973, la formule d'indexation adoptée pour le montant de base de la pension s'appliquait également au supplément de revenu garanti.

Régime de pensions du Canada/Régime des rentes du Québec

En 1965, le gouvernement fédéral a donné force de loi au Régime de pensions du Canada. Il s'agit d'un régime de cotisations obligatoires qui s'applique pratiquement à tous les travailleurs. Des dispositions prévoient que des provinces peuvent choisir de ne pas adhérer au régime si elles instituent un régime provincial qui assure le versement de pensions au moins aussi élevés que celles qui sont versées dans le cadre du régime fédéral. Jusqu'à présent, seule la province du Québec s'est prévaluée de cette disposition. Le régime de pensions du Canada assure le versement de pensions de retraite, d'invalidité et de prestations de décès en fonction du salaire.

Le régime s'applique, obligatoirement, à tous les genres d'emplois sauf dans les cas suivants:

- a) l'intéressé est au service de son conjoint
- b) l'intéressé est un employé occasionnel
- c) l'intéressé est un travailleur migrant
- d) l'intéressé occupe un poste d'enseignant aux termes d'un échange avec un pays étranger.

Les personnes dont l'âge se situe entre 18 et 65 ans et dont les revenus sont suffisants doivent adhérer au régime. La cotisation maximale d'un employé en 1977 s'élève à \$151.20; la cotisation maximale pour une personne qui travaille à son compte s'élève à \$302.40.

Les pensions de retraite représentent 25 p. 100 de la moyenne des gains ouvrant droit à pension à compter du 1^{er} janvier 1966, ou à l'âge de 18 ans passée cette date, jusqu'à la mise à la retraite. En vertu de la méthode employée pour le calcul des gains ouvrant droit à pension, la pension correspond à la moyenne des trois dernières années si les revenus se situent, pour une année, à la moyenne des revenus maximum ouvrant droit à pension, autrement, on procédera à partir d'une moyenne finale rajustée.

L'âge minimal auquel un cotisant peut recevoir une pension de retraite a été abaissé à 65 ans en 1970. En 1975, le régime a été modifié de sorte que les cotisations ne sont plus exigées après l'âge de 65 ans, même pour ceux qui continuent à occuper un emploi auquel s'applique toujours le régime de pensions, et les pensions de retraite peuvent être payables à compter de cet âge-là indépendamment des revenus de l'employé.

Les pensions sont durables en ce sens qu'une fois que les cotisations ont été versées au régime, le cotisant ne peut pas perdre son droit à la pension basée sur ses années de cotisations. S'il change d'emploi au Canada, son taux de pension demeure inchangé comme s'il avait toujours occupé le même emploi. S'il quitte le Canada, il conserve le droit de toucher la pension qu'il a gagné avant son départ.

Les pensions versées dans le cadre du Régime de pensions du Canada, sont payables indépendamment du montant de base des pensions de sécurité de la vieillesse.

Les pensions en cours de versement sont rajustées annuellement le 1^{er} janvier, en fonction des augmentations de l'indice des prix à la consommation pour les douze mois se terminant le 31 octobre précédent.

Régime de revenu annuel garanti

Cinq gouvernements provinciaux ont institué des régimes de revenu annuel garanti en vue de venir en aide aux pensionnés dont le revenu est faible. Les régimes provinciaux assurent la différence entre le revenu provenant de la pension de sécurité de la vieillesse, du SRG, et du Régime de pensions du Canada/du Régime des rentes du Québec, et d'autres montants qui constituent un revenu imposable, et un niveau de revenu garanti déterminé par les provinces.

Entrée en vigueur le 28 juin 1974, la Loi ontarienne sur le revenu annuel garanti autorise le paiement d'une augmentation de revenu mensuel garanti à tout résident ontarien de 65 ans ou plus qui satisfait aux exigences. Compte tenu des revenus provenant de sources extérieures et de toute pension de retraite ou de suppléments de revenu garanti mensuel aux termes de la Loi sur la sécurité de la vieillesse, le régime de revenu annuel garanti (R.R.A.G.) assure à compter du 1^{er} octobre 1977 aux résidents célibataires et aux couples mariés qui satisfont aux exigences un revenu mensuel de \$294.82 et de \$589.64, respectivement.

A droit aux prestations du R.R.A.G. toute personne de 65 ans ou plus qui est résident d'Ontario, qui reçoit un supplément de revenu garanti aux termes de la Loi sur la sécurité de la vieillesse et qui satisfait aux exigences en matière de résidence prévues par ladite loi. Le requérant doit avoir résidé en Ontario pendant une année complète immédiatement avant la présentation de sa demande, ou pendant diverses périodes équivalant au total à au moins 20 ans après avoir atteint l'âge de 18 ans et avant la présentation de sa demande.

En Alberta, le régime de revenu garanti assure à tout résident célibataire ou aux couples mariés de 65 ans ou plus qui reçoivent un supplément de revenu garanti aux termes de la Loi sur la sécurité de la vieillesse un revenu mensuel garanti de \$300.95 et \$582.64, respectivement.

En Colombie-Britannique, un résident de 60 ans ou plus qui satisfait à un critère relatif à ses besoins est assuré d'un revenu de \$265 s'il est célibataire et de \$530 s'il est marié et que les deux conjoints satisfont aux exigences du régime de revenu annuel garanti.

Le gouvernement du Manitoba verse aux résidents qui reçoivent la pension de la sécurité de la vieillesse et le supplément du revenu garanti la différence entre le revenu mensuel total et le revenu garanti lequel est de \$263.76 pour les célibataires et de \$505.10 pour les couples.

En Saskatchewan, le revenu garanti par le gouvernement aux résidents de 65 ans ou plus est de \$275.94 pour les célibataires et de \$524.24 pour les couples.

Crédits fiscaux provinciaux

Aux termes de lois de l'impôt sur le revenu de plusieurs provinces et d'autres lois provinciales, les résidents de 65 ans ou plus peuvent avoir droit à des crédits sur le revenu ou autres crédits fiscaux.

En Ontario, les résidents de 65 ans ou plus ont droit à un crédit d'impôt sur le revenu provincial remboursable, soit le moindre des deux montants suivants:

- (1) \$500, ou
- (2) le total des sommes figurant en (i), (ii) et (iii), moins 2 p. 100 du revenu imposable:
 - (i) un crédit de retraite de \$110
 - (ii) un crédit d'impôt sur les biens immeubles de \$180, plus 10 p. 100 de l'impôt foncier ou 2 p. 100 du loyer annuel, et
 - (iii) un crédit de taxe de vente représentant 1 p. 100 des exemptions personnelles totales.

Les programmes de crédits d'impôt diffèrent sensiblement d'une province à l'autre sur le plan de la conception, de la protection assurée, du mode de paiement, etc. Un résumé des dispositions relatives aux crédits fiscaux dans les provinces autres que l'Ontario figure en annexe B.

Autres programmes

Dans le cadre de programmes d'allègement de la taxe municipale, les personnes âgées peuvent avoir droit à une assurance couvrant les frais d'hospitalisation, les frais médicaux et le coût des ordonnances, à une aide financière s'ils habitent un foyer pour vieillards, à une aide supplémentaire pour les frais de nourriture, d'habitation, etc., à des allocations de loyer, à des services comme les soins à domicile, les centres sociaux récréatifs et à des frais de transport public réduits. Outre ces programmes provinciaux et municipaux, des établissements commerciaux ou privés offrent des services spéciaux ou des frais réduits aux personnes âgées dans les domaines comme la banque, les voyages, etc.

Ces divers programmes varient selon les provinces et les municipalités. Un résumé des avantages assurés dans le cadre des programmes ontariens semblables figure à l'annexe A, qui s'intitule «Avantages offerts aux personnes âgées de l'Ontario» et l'annexe B présente un résumé des «Avantages offerts aux personnes âgées des provinces autres que l'Ontario».

SECTION II

SOURCES ET DEGRÉS DE REMPLACEMENT DU REVENU POUR LES PERSONNES AGÉES SELON LE NIVEAU DE REVENU, L'ÉTAT MATRIMONIAL ET EN FONCTION DE CERTAINES OBSERVATIONS CONNEXES

Cette section a pour but d'examiner le degré de remplacement du revenu lors de la retraite et l'importance que revêtent les divers programmes de remplacement du revenu à mesure que s'accroissent le revenu préalable à la retraite, et le nombre de personnes à charge et de personnes ayant un gagne-pain dans la famille.

Les graphiques de l'annexe «C» et les historiques de l'annexe «D» ont été préparés en s'inspirant des hypothèses et des renseignements suivants:

- (a) aucun des retraités ne reçoit un revenu provenant de placements ou de pension d'un régime enregistré de pensions. C'est-à-dire, qu'ils n'ont comme unique revenu que la Sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec, le Supplément du revenu garanti, le «GAINS», le crédit d'impôt provincial et d'autres sources d'aide municipale et provinciale;
- (b) Trois (3) familles:
 - Exemple 1—personne seule
 - Exemple 2—marié, 1 soutien de famille
 - Exemple 3—marié, 2 soutiens de famille
- (c) revenu brut préalable à la retraite:
 - Exemple 1—personne seule—\$6,000, \$9,000, \$12,000, \$15,000 et \$20,000

Exemple 2—marié—1 soutien de famille—même que l'exemple 1

Exemple 3—marié, 2 soutiens de famille—\$10,000 (\$6,000 plus \$4,000)

\$15,000 (9,000 plus 6,000), \$20,000 (12,000 plus 8,000)

\$25,000 (15,000 plus 10,000), \$35,000 (20,000 plus 15,000)

(d) Comparaison du revenu net d'impôt avant et après la retraite, dans le but de déterminer le degré du remplacement du revenu après la retraite.

(e) Crédits d'impôt provincial utilisé dans le calcul du revenu net d'impôt selon les dispositions de la loi ontarienne.

(f) Aucune tentative n'a été faite pour quantifier ou transformer en revenu équivalent les crédits de taxes municipales, l'hospitalisation subventionnée, les assurances couvrant les frais médicaux ou les ordonnances et les autres programmes décrits dans «autres programmes» à la page 8 de ce rapport.

Les documents de travail détaillés, dont on s'est inspiré pour calculer le revenu, figurent à l'annexe «E».

A l'annexe «C», les montants du revenu préalable à la retraite avant déduction d'impôt figurent dans la courbe du graphique en regard des montants correspondant au revenu net d'impôt, préalable à la retraite. Dans le second et le troisième graphique, la courbe décrit les degrés de remplacement de revenu d'un couple marié quand les deux conjoints sont en vie. La ligne pointillée indique le degré du remplacement du revenu de l'épouse survivante.

Dans les exemples 2 et 3, on a supposé que l'époux décède avant sa femme et dans l'exemple 3 on a supposé que son revenu était plus élevé que celui de sa femme qui travaillait.

A l'annexe «D», les secteurs sous le chiffre romain I représentent le montant du revenu net d'impôt préalable à la retraite découlant du revenu préalable à la retraite avant déduction d'impôt. Les secteurs sous le chiffre romain II illustrent les cotisations relatives de la Sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, du Supplément du revenu garanti, du «GAINS» et du crédit d'impôt provincial par rapport au revenu net d'impôt préalable à la retraite. Les secteurs sous le chiffre romain III donnent des renseignements semblables relativement au revenu que continue de recevoir l'époux survivant.

Il est important de noter que les exemptions pour toutes les personnes à la retraite sur lesquelles a porté notre étude dans ces exemples, et les revenus à la retraite qui y correspondent, sont à un niveau tel qu'aucun impôt fédéral ou provincial n'est payable.

Une analyse des données des annexes «C» et «D» entraîne les observations suivantes:

(a) le degré de remplacement du revenu après la retraite diminue très rapidement à mesure que le revenu préalable à la retraite avant déduction d'impôt augmente (Voir Annexe «C»).

(b) l'ensemble de la Sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, du Supplément du revenu garanti, du «GAINS» et du crédit d'impôt provinciaux assurent un *degré* favorable de remplacement du revenu pour les personnes dont le revenu préalable à la retraite avant déduction d'impôt était *très modeste*, au moins jusqu'à ce que le soutien famille de l'exemple 2 ou le principal soutien famille de l'exemple 3 décède laissant un époux survivant. (Voir Annexe «C»)

(c) il y a une diminution considérable du degré de remplacement du revenu pour un couple marié à la suite du décès du premier partenaire. Étant donné que certaines des principales dépenses (ex: logement) ne diminuent pas ou à peu près pas pour l'époux survivant, la réduction du degré de remplacement du revenu à la suite du décès d'un des époux peut être trop grande. (Voir annexe «C»).

(d) l'ensemble de la Sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, du Supplément du revenu garanti, du «GAINS» et du crédit d'impôt provincial a pour but de fournir un minimum de remplacement du revenu qui représente environ un montant en dollar constant pour le niveau de revenu préalable à la retraite faisant l'objet de l'étude et par conséquent n'a aucun rapport avec les revenus bruts ou nets préalables à la retraite après déduction d'impôt. Ceci est particulièrement remarquable du fait que le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec représentent une composante notable du total et constituent des prestations reliées aux revenus. Le montant minimal est approximativement de:

(i) \$4,000 pour un contribuable non marié.

(ii) \$7,500 pour un couple marié avec un soutien de famille lorsque les deux époux sont en vie et \$4,000 pour l'époux survivant.

(iii) \$8,000 pour le couple marié avec deux soutiens de famille lorsque les deux époux sont en vie et \$4,500 pour l'époux survivant. (Voir Annexe «D»).

- e) Le seuil de remplacement du revenu prévu pour le conjoint survivant qui n'a jamais été considéré comme chef de famille est presque aussi élevé que celui qui est prévu pour le conjoint survivant qui l'était (voir annexe «D»).
- f) Puisque le RPC et le RRQ ne sont parvenu à échéance que tout dernièrement et ne concerneront d'ici les années 80 que la moitié des personnes à la retraite, les histogrammes de l'annexe «D» surestiment grandement l'importance relative du RPC et RRQ pour les personnes actuellement à la retraite. L'impression que donnent les histogrammes de l'annexe «D» n'est par conséquent juste qu'en ce qui concerne les personnes qui font actuellement partie de la population active et seulement si les ententes de sécurité sociale, qui leur garantissent des prestations de retraite, conservent dans l'avenir la même importance relative qu'elles ont aujourd'hui pour les personnes qui approchent des 65 ans. Les personnes actuellement à la retraite dépendent donc beaucoup plus des programmes de SRG et de GAINS que ne le laissent croire les histogrammes de l'annexe «D».

ANNEXE «A»

PRESTATIONS VERSÉES PAR L'ONTARIO AUX PERSONNES AGÉES

PRESTATIONS DE L'ONTARIO POUR LES PERSONNES ÂGÉES*

| Programmes fédéraux | Programmes provinciaux | Programmes | Description | Conditions |
|---|------------------------|------------|--|---|
| Prestation de sécurité de la vieillesse (PSV) | | | Prestations mensuelles: Personne seule: \$150.43 Personne mariée: \$300.86 | Âge: 65 ans Conditions de résidence Prestations imposables |
| Supplément de revenu garanti (SRG) | | | Prestations mensuelles maximales: Personne seule: \$105.51 Personne mariée: \$187.38 | 1. <i>Bénéficiaires des PSV</i> Âge: 65 ans Condition de résidence: doit résider au Canada. Besoins supérieurs aux PSV: Les prestations maximales sont réduites d'un dollar pour chaque tranche de deux dollars provenant d'un revenu autre que la SV. |
| | | | | 2. <i>Allocation de conjoints:</i> Conjoint de 60 à 64 ans du bénéficiaire de PSV. Condition de résidence: doit résider au Canada. Besoins supérieurs aux PSV. Prestations maximales: PSV (\$150.43) plus SRG accordée à raison de la moitié du taux prévu pour une personne mariée (\$93.69), moins a) dans le cas des PSV: 75% de l'ensemble des autres revenus; b) dans le cas de la SRG de chaque bénéficiaire: 25% de l'ensemble des autres revenus dépassant \$2,448. |
| Régime de pensions du Canada | | | Pensions mensuelles maximales: de retraite: \$173.61 de conjoint survivant: de moins de 65 ans: \$109.94 de 65 ans: \$104.17 | Non imposable. À 65 ans pour les prestations de retraite. Revenu imposable. |
| Programmes | | | Description | Admissibilité |
| Programmes provinciaux | | | | |
| Régime de revenu annuel garanti | | | Prestation mensuelle maximale: | 65 ans |
| (GAINS) | | | Célibataire: \$294.82 Marié: \$589.64 | Résident de l'Ontario depuis un an. Admissible aux prestations de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti |
| | | | | Revenu personnel limité Prestation du GAINS = Maximum du GAINS moins tous les autres revenus, y compris le RPC, la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti |
| | | | | Non imposable |

*Les niveaux de prestations, exprimés en dollars, sont ceux qui étaient en vigueur au 1^{er} octobre 1977.

| Programmes | Description | Admissibilité |
|--|---|--|
| Crédits fiscaux provinciaux | Moindre de: (1) \$500 et (2) Total de (i), (ii), (iii) moins 2% du revenu imposable (i) Pensionné: \$110 (ii) Biens immobiliers: \$180 et plus 10% des impôts fon- ciers, pour le propriétaire ou 2% du loyer annuel, pour le locataire (iii) Taxe de vente: 1% de toutes les exemptions personnelles | Résident de l'Ontario plus crédit du pensionné—65 ans. Crédit d'impôt sur les biens immobiliers—loyer ou impôts fonciers Crédit de taxe de vente—Tous les résidents sauf les personnes à charge |
| Allègement de l'impôt municipal: | Dégrèvement au titre des impôts sur les propriétés résidentielles ou agricoles — En fait, un emprunt cumulatif sans intérêt allant jusqu'à \$150 par année, remboursable, normale- ment, à la mort du propriétaire ou à la vente de la propriété | 65 ans Il doit s'agir de la résidence personnelle appartenant au bénéficiaire ou à son conjoint. |
| Régime ontarien d'assurance-hospitalisation (OHIP) | Couverture gratuite: hospitalisation et services médicaux — Vaut également pour le conjoint et les enfants à charge | 65 ans. Résident de l'Ontario depuis 12 mois. |
| Ontario Drug Benefit Plan | Gratuité des médicaments prescrits par ordonnance | 65 ans. |
| <i>Assistance sociale provinciale</i> (1) Avantages familiaux | Financement pour couvrir le coût des soins assurés dans un foyer pour vieil- lards, un établissement de charité ou une maison de repos, plus \$43 dollars par mois. | 65 ans. Non admissible à la sécurité de la vieillesse et au supplément de revenu garanti ou ayant des personnes à charge non couvertes par la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti. |
| (2) Aide générale | Allocation hebdomadaire ou mensuelle | Urgence à court terme ou bénéficiaire de la sécurité de la vieillesse ou du supplément de revenu garanti dans le besoin ayant un conjoint âgé de moins de 60 ans. |
| Aide supplémentaire | Alimentation, logement, besoins extraordinaires | 65 ans. A la discrétion de la municipalité Bénéficiaire des prestations offertes par le gouvernement. |
| Subventions pour la location de logement | Établissement de charité, municipal, «satellite» et maison de repos Logement locatif | En fonction de l'âge (à partir de 60 ans) |
| Services | Centre pour les personnes âgées (sociaux et (ou) récréatifs) Soins à la maison: travaux domestiques, soins professionnels (infirmière, thérapeute). | Selon les besoins Âge Selon les besoins |

| Programmes | Description | Admissibilité |
|---|---|---------------|
| Établissements privés des municipalités | Programmes financés par les municipalités (par exemple, crédits d'impôt foncier, tarifs réduits pour le transport en commun) | Âge |
| | Divers services fournis par les établissements privés (par exemple, réductions des frais de scolarité, des frais bancaires, des tarifs de voyage, etc.) | Âge |

ANNEXE «B»

PRESTATIONS DESTINÉES AUX PERSONNES ÂGÉES DES PROVINCES
AUTRES QUE L'ONTARIO

ANNEXE «B»

PRESTATIONS DESTINÉES AUX PERSONNES AGÉES DE PROVINCES AUTRES QUE L'ONTARIO

| GAINS | ALBERTA | COLOMBIE-BRITANNIQUE | MANITOBA | NOUVEAU-BRUNSWICK | TERRE-NEUVE | NOUVELLE-ÉCOSSE | ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD | QUÉBEC | SASKATCHEWAN | TERRITOIRES DU NORD-OUEST | YUKON | | |
|---|---|---|--|---|---|---|---|--|--|---|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Prestation mensuelle maximale | Cel \$100 95 Marié \$82 64 | Cel \$265 00 Marié \$265 00 Les deux étant admissibles — 60 ans | Cel \$263 76 Marié \$505 10 | Nota 2 | Nota 2 | Nota 2 | Nota 2 | Nota 2 | Cel \$275 84 Marié \$524 24 | Nota 2 | Nota 2 | | |
| Dégreusement ¹ Impôt provincial sur le revenu | Credit de locataire Loyer de moins de \$200 du loyer payé 20% du loyer payé 5% du revenu imposable, et Loyer de plus de \$200 \$800 plus 2% du loyer payé 5% du revenu imposable Minimum Le moindre de (i) \$50, et (ii) 20% du loyer | Credit de locataire ¹ Si le revenu brut est inférieur à \$15 000 Le moindre de (i) \$100 moins 1% du revenu (ii) 10% du loyer Le crédit minimal pour les personnes âgées est de \$80 imposable, et Minimum Le moindre de (i) \$50, et (ii) 20% du loyer | Credit d'impôt Loyer de moins de \$200 du loyer payé (i) \$375 moins 1% du revenu imposable Minimum \$225 (ii) 20% du loyer Le crédit minimal pour les personnes âgées est de \$80 3% des exemptions personnelles moins 1% du revenu imposable | Credits d'impôt Loyer de moins de \$200 du loyer payé Propriétaires Loyer de plus de \$200 du loyer payé L'impôt provincial \$11 000 — 100% de l'impôt provincial \$11 000 — 13 000; \$72 000+ \$40 \$59 000+ \$40 Le moindre de \$2 600 \$2 600 — \$3 000 50% \$3 000 — \$3 400 75% Marié Ajouter \$600 à l'exemption relative au revenu | Credits d'impôt Loyer de moins de \$200 du loyer payé Propriétaires Loyer de plus de \$200 du loyer payé L'impôt provincial \$11 000 — 100% de l'impôt provincial \$11 000 — 13 000; \$72 000+ \$40 \$59 000+ \$40 Le moindre de \$2 600 \$2 600 — \$3 000 50% \$3 000 — \$3 400 75% Marié Ajouter \$600 à l'exemption relative au revenu | Credits d'impôt Loyer de moins de \$200 du loyer payé Propriétaires Loyer de plus de \$200 du loyer payé L'impôt provincial \$11 000 — 100% de l'impôt provincial \$11 000 — 13 000; \$72 000+ \$40 \$59 000+ \$40 Le moindre de \$2 600 \$2 600 — \$3 000 50% \$3 000 — \$3 400 75% Marié Ajouter \$600 à l'exemption relative au revenu | Credits d'impôt Loyer de moins de \$200 du loyer payé Propriétaires Loyer de plus de \$200 du loyer payé L'impôt provincial \$11 000 — 100% de l'impôt provincial \$11 000 — 13 000; \$72 000+ \$40 \$59 000+ \$40 Le moindre de \$2 600 \$2 600 — \$3 000 50% \$3 000 — \$3 400 75% Marié Ajouter \$600 à l'exemption relative au revenu | Remboursement pour taxes scolaires Prestataires de la SV seulement Propriétaires Le moindre de (i) 50% de la taxe hospitalière de la municipalité Locataires Le moindre de (i) 5% du loyer (ii) \$75 | Subventions aux propriétaires Le moindre de (i) \$200, et (ii) La moitié du montant des taxes scolaires et hospitalières de la municipalité | Reduction d'impôt Le moindre de (1) L'impôt payable et (2) \$120 | (Aucun impôt provincial) | (Aucun impôt provincial) | |
| Autres | Personnes âgées Locataires Subventions du min. des Affaires municipales Le moindre de \$150 par année si la personne ne réside pas dans un hôpital ou une maison de repos | Report d'impôt Loyer de moins de \$200 du loyer payé Pour personnes âgées Groupes spéciaux Le crédit maximal payable au moment de l'expiration de l'accord de report y compris un intérêt de 8% Subventions aux locataires Reduction de l'impôt Moins de 65 ans — jusqu'à \$230, taxe minimale payable; \$80 pour les personnes de plus de 65 ans — jusqu'à \$430, taxe minimale payable \$1 000 | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents |
| Assurance-hospitalisation | Gratuité personnes âgées | Aucune disposition spéciale pour les personnes âgées | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents |
| Services médicaux | Gratuité personnes âgées | Aucune disposition spéciale pour les personnes âgées | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Aucune disposition spéciale pour les personnes âgées — primes La loi sur les soins médicaux prévoit le remboursement des médicaments pour les personnes de 65 ans et plus ainsi que pour les bénéficiaires des programmes de SV destinés au conjoint. | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents |
| Pharmaceutique | Health Care Plan rembourse 80% du coût des médicaments | Gratuité personnes âgées | Health Service Insurance rembourse 80% du coût des médicaments (\$50 par année) | Gratuité personnes âgées | Aucun régime | Gratuité personnes âgées | Aucun régime | Medical Care Insurance rembourse toutes les ordonnances en sus de \$2 | Gratuité tous les résidents | Gratuité tous les résidents | Aucun régime | Aucun régime | Aucun régime |

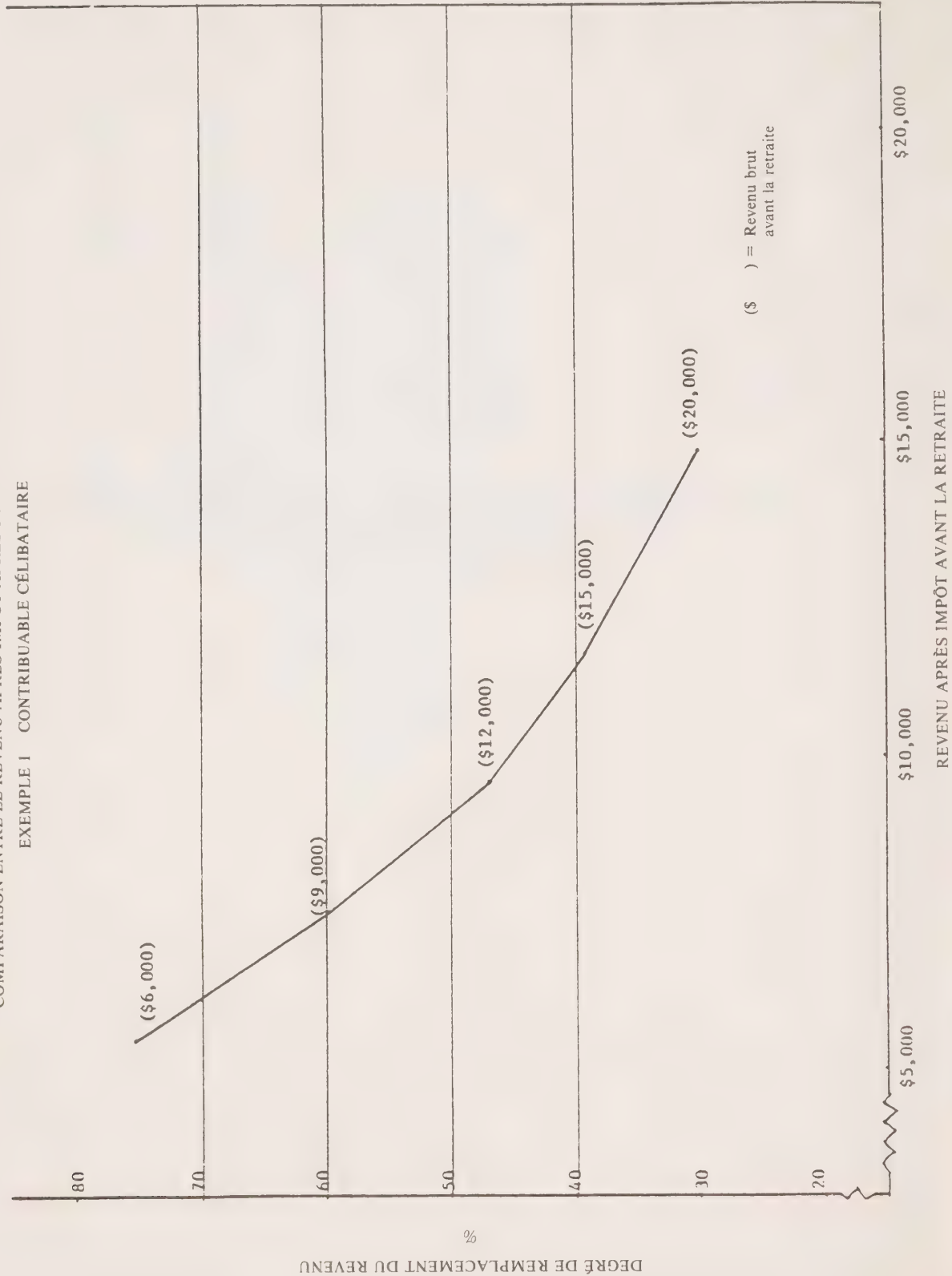
AL TRI Programmes d'aide domiciliaire et financière prévus par les localités et des provinces presque identiques à ceux de l'Ontario.

1. A moins de précision contraire, les exigences d'admissibilité sont semblables à celles de l'Ontario et les niveaux de prestation sont ceux qui étaient en vigueur le 1^{er} octobre 1977.
2. 1. Régions de la province de l'Ontario et les niveaux de prestation sont ceux qui étaient en vigueur le 1^{er} octobre 1977.
3. A moins de précision contraire, les crédits s'appliquent à tous les résidents de la province. D'après renseignements et selon la loi proclamée le 1^{er} octobre 1977.
4. Doit être remplacé en 1977 (n'a pas encore force de loi) par des subventions mensuelles de loyer à l'intention de personnes âgées de plus de 65 ans et qui doivent conserver plus de 30% de leur revenu pour le loyer (loyer maximal de \$200) \$70 pour un célibataire, \$50 par personne pour un couple marié.

ANNEXE «C»

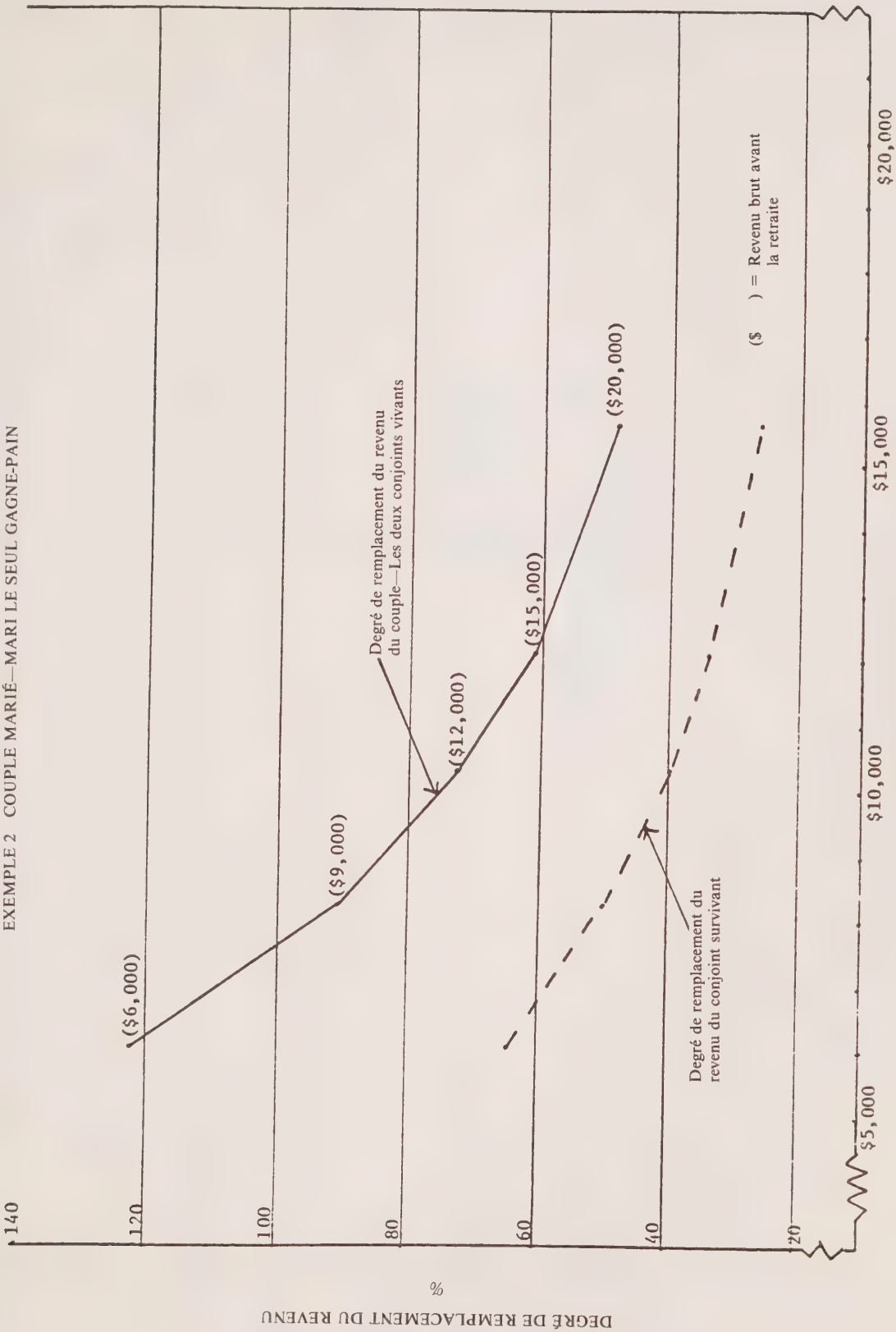
DEGRÉS DE REMPLACEMENT DU REVENU APRÈS LA RETRAITE POUR
DIVERS NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION ET
DIVERSES UNITÉS FAMILIALES

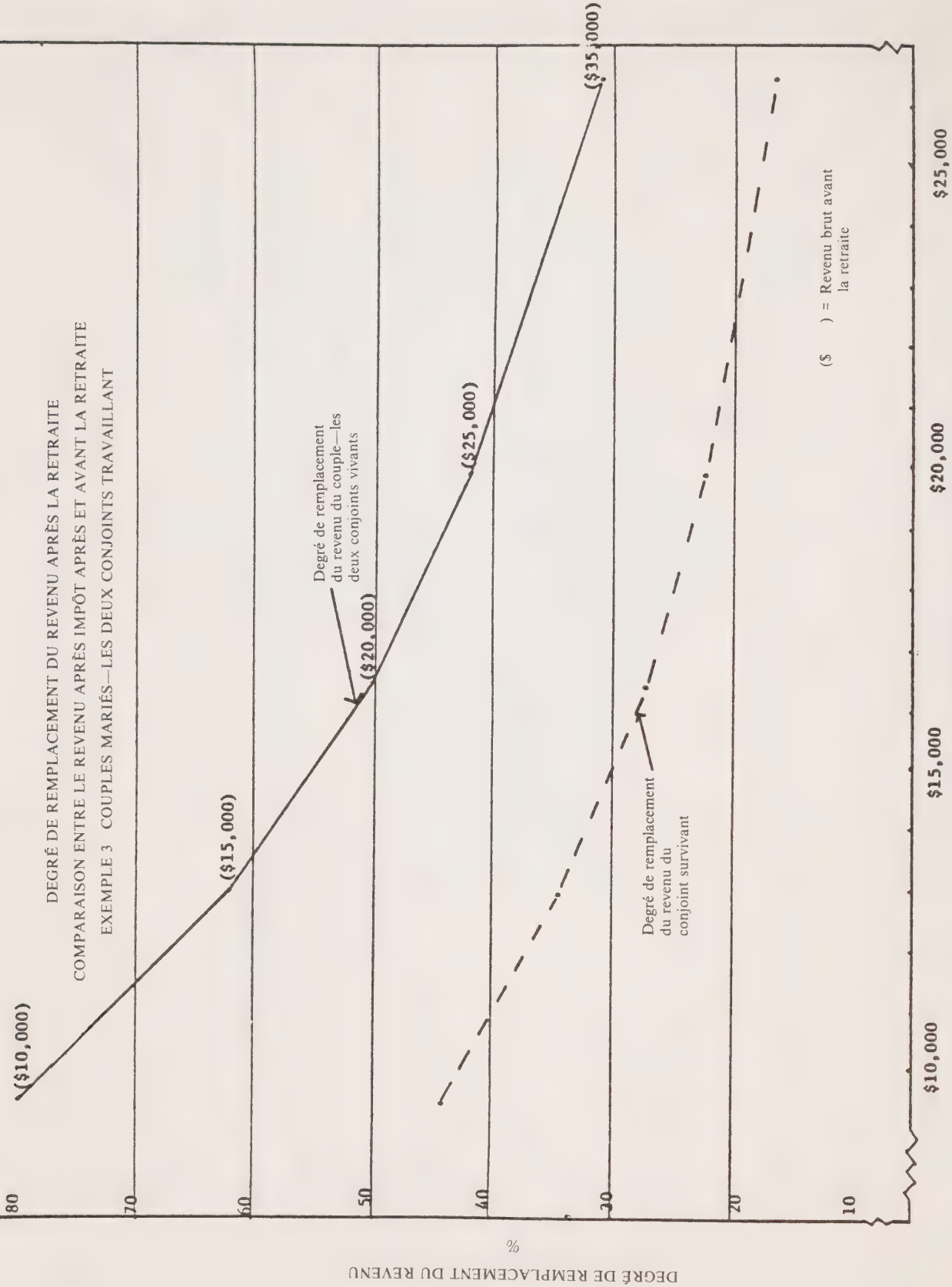
DEGRÉ DE REMPLACEMENT DU REVENU APRÈS LA RETRAITE
COMPARAISON ENTRE LE REVENU APRÈS IMPÔT APRÈS ET AVANT LA RETRAITE
EXEMPLE 1 CONTRIBUTABLE CÉLIBATAIRE



DEGRÉ DE REMPLACEMENT DU REVENU APRÈS LA RETRAITE
COMPARAISON ENTRE LE REVENU APRÈS IMPÔT APRÈS ET AVANT LA RETRAITE

EXEMPLE 2 COUPLE MARIÉ—MARI LE SEUL GAGNE-PAIN





ANNEXE «D»

SOURCES DE REVENU DES RETRAITÉS SELON
LE REVENU ET L'UNITÉ FAMILIALE

SOURCES DE REVENU DES RETRAITÉS
1^{er} EXEMPLE: CONTRIBUABLE CÉLIBATAIRE

LÉGENDE

- I Revenu après impôt avant le départ en retraite
- II Revenu après impôt après le départ en retraite

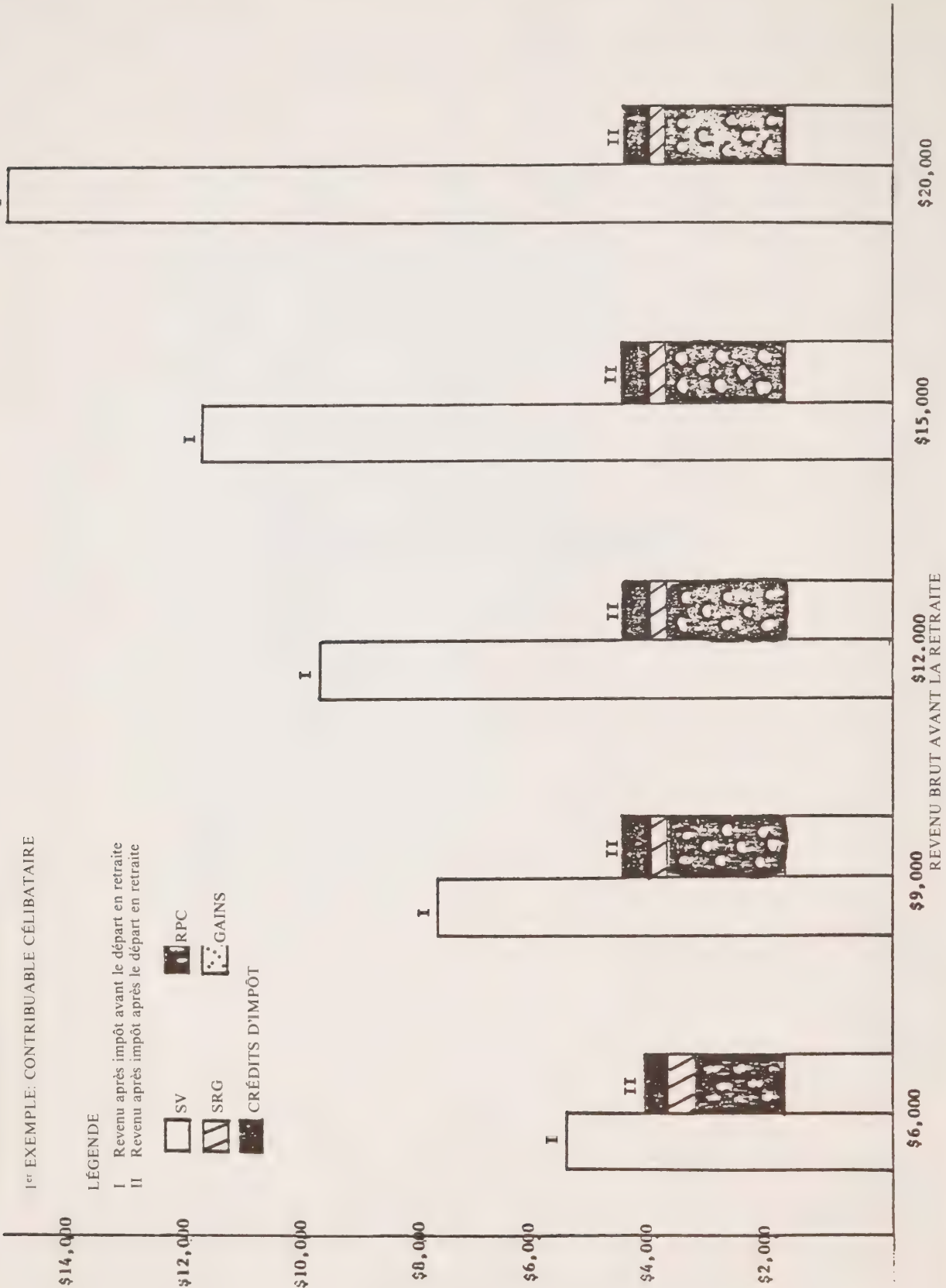
SV

SRG

CRÉDITS D'IMPÔT

RPC

GAINS



SOURCES DE REVENU DES RETRAITÉS

2^e EXEMPLE: COUPLE MARIÉ. SEUL LE MARI TRAVAILLE

LÉGENDE

- I Revenu après impôt avant le départ en retraite
- II Revenu après impôt après le départ en retraite pour les deux conjoints
- III Revenu après impôt après le départ en retraite pour le conjoint survivant

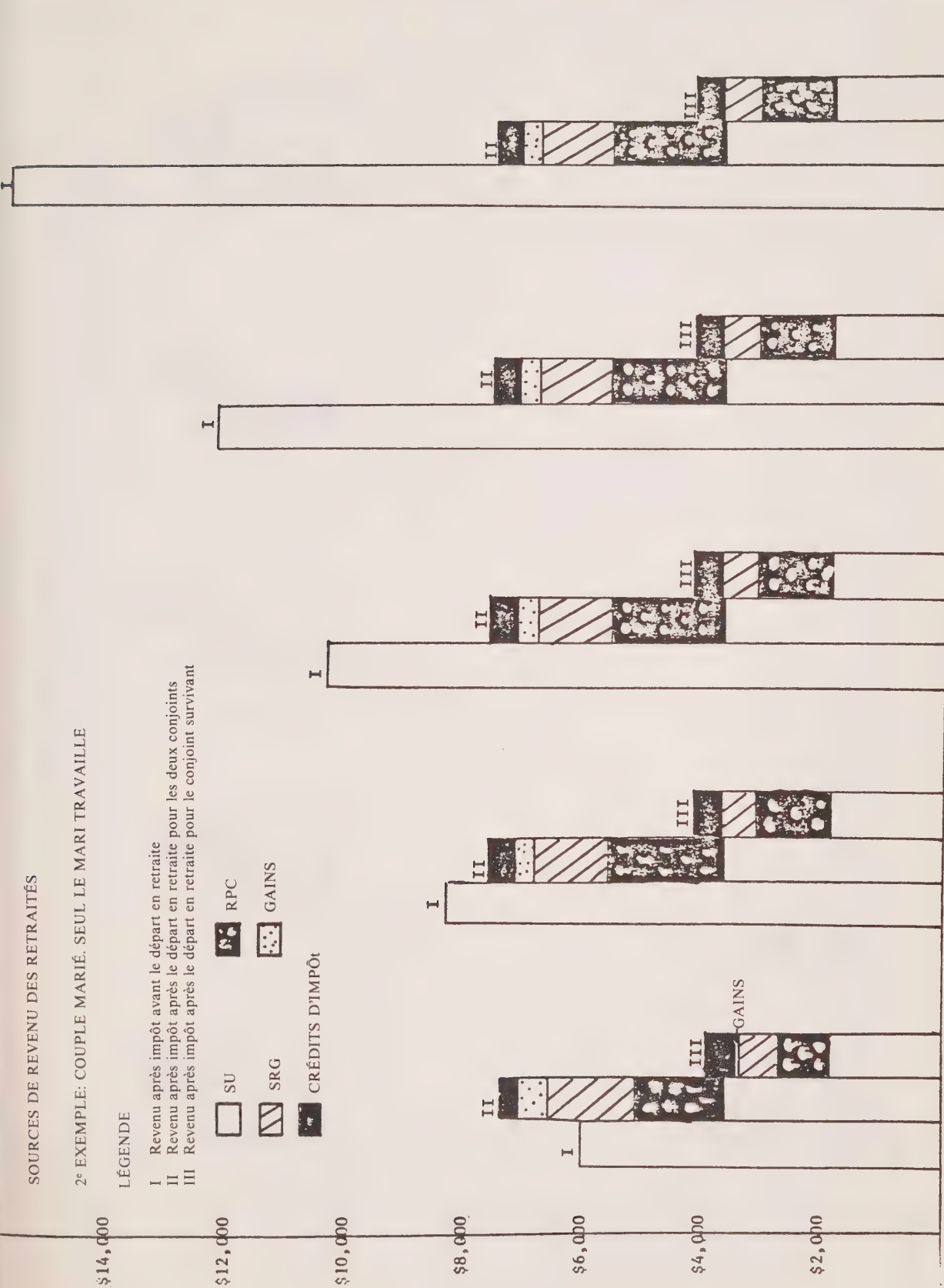
SU

SRG

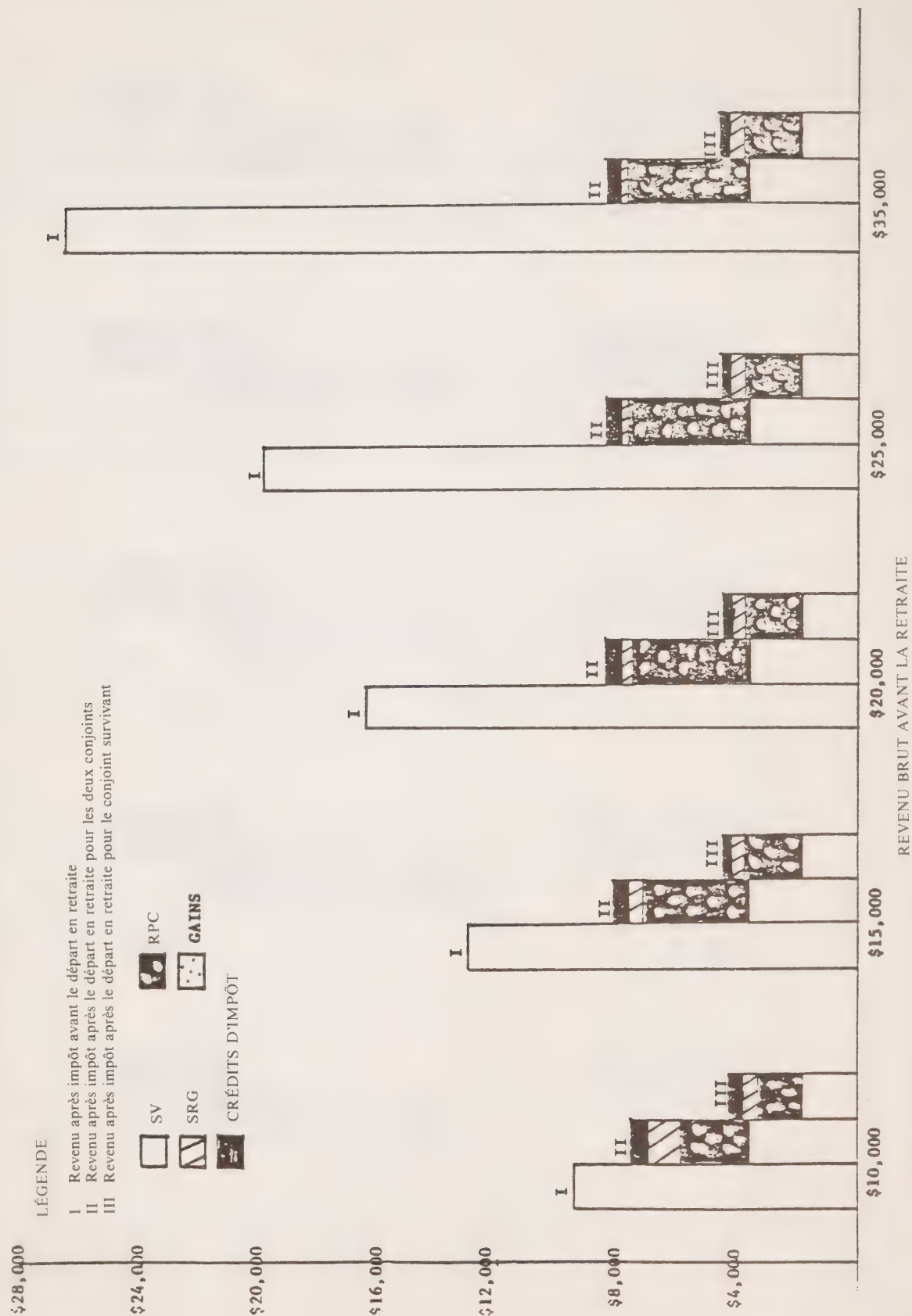
CRÉDITS D'IMPÔT

RPC

GAINS



SOURCES DE REVENU DES RETRAITÉS

3^e EXEMPLE: COUPLE MARIÉ DONT LES DEUX CONJOINTS TRAVAILLENT

ANNEXE «E»

CALCUL DES REVENUS AVANT ET APRÈS LA RETRAITE

COMPARAISON DES REVENUS APRÈS IMPÔT AVANT
ET APRÈS LA RETRAITE—CÉLIBATAIRE

| Revenu brut avant la retraite | \$6,000* | \$9,000** | \$12,000** | \$15,000** | \$20,000** |
|--|----------|-----------|------------|------------|------------|
| Avant la retraite | | | | | |
| Revenu brut | 6,000 | 9,000 | 12,000 | 15,000 | 20,000 |
| Moins: Cotisations R.P.C./A.-C. | (182) | (281) | (323) | (323) | (323) |
| Impôts fédéral et provincial sur le revenu | (476) | (1,260) | (2,125) | (3,082) | (4,813) |
| Revenu net avant prestations versées par l'Ontario | 5,342 | 7,459 | 9,552 | 11,595 | 14,864 |
| Crédits d'impôt de l'Ontario | 173 | 154 | 95 | 35 | — |
| Revenu total net | 5,515 | 7,613 | 9,647 | 11,630 | 14,864 |
| Après la retraite | | | | | |
| Pension de sécurité de la vieillesse | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 |
| Pension du R.P.C. | 1,460 | 2,065 | 2,083 | 2,083 | 2,083 |
| S.R.G. | 536 | 234 | 225 | 225 | 225 |
| Moins: Impôts fédéral et provincial sur le revenu | — | — | — | — | — |
| Revenu net avant prestations versées par l'Ontario | 3,801 | 4,104 | 4,113 | 4,113 | 4,113 |
| GAINS | — | — | — | — | — |
| Crédits d'impôt de l'Ontario | 363 | 402 | 402 | 402 | 402 |
| Revenu total net | 4,164 | 4,506 | 4,515 | 4,515 | 4,515 |

*Habite un logement dont le loyer est de \$1000 par année

**Propriétaire occupant impôts fonciers annuels \$750

COMPARAISON DES REVENUS APRÈS IMPÔT AVANT ET APRÈS LA RETRAITE—
COUPLE MARIÉ—MARI SEUL GAGNE-PAIN

| Revenu brut avant la retraite | \$6,000* | \$9,000** | \$12,000** | \$15,000** | \$20,000** |
|--|----------|-----------|------------|------------|------------|
| Avant la retraite | | | | | |
| Revenu brut | 6,000 | 9,000 | 12,000 | 15,000 | 20,000 |
| Moins: Cotisations R.P.C./A.-C. | (182) | (281) | (323) | (323) | (323) |
| Impôts fédéral et provincial sur le revenu | — | (713) | (1,529) | (2,434) | (4,080) |
| Revenu net avant prestations versées par l'Ontario | 5,818 | 8,066 | 10,148 | 12,243 | 15,597 |
| Crédits d'impôt de l'Ontario | 259 | 214 | 155 | 95 | — |
| Revenu total net | 6,077 | 8,220 | 10,303 | 12,338 | 15,597 |
| Après la retraite | | | | | |
| Pension de sécurité de la vieillesse | 3,610 | 3,610 | 3,610 | 3,610 | 3,610 |
| Pension du R.P.C. | 1,460 | 2,065 | 2,083 | 2,083 | 2,083 |
| S.R.G. | 1,519 | 1,217 | 1,208 | 1,208 | 1,208 |
| Moins: Impôts fédéral et provincial sur le revenu | — | — | — | — | — |
| Revenu net avant prestations versées par l'Ontario | 6,589 | 6,892 | 6,901 | 6,901 | 6,901 |
| GAINS | 487 | 184 | 175 | 175 | 175 |
| Crédits d'impôt de l'Ontario | 369 | 408 | 408 | 408 | 408 |
| Revenu total net | 7,445 | 7,484 | 7,484 | 7,484 | 7,484 |
| Après le décès du mari | | | | | |
| Pension de sécurité de la vieillesse | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 |
| R.P.C. | 876 | 1,239 | 1,250 | 1,250 | 1,250 |
| S.R.G. | 828 | 647 | 641 | 641 | 641 |
| Moins: Impôts fédéral et provincial sur le revenu | — | — | — | — | — |
| Revenu net avant prestations de l'Ontario | 3,509 | 3,691 | 3,696 | 3,696 | 3,696 |
| GAINS | 29 | — | — | — | — |
| Crédits d'impôt de l'Ontario | 363 | 402 | 402 | 402 | 402 |
| Revenu total net | 3,901 | 4,093 | 4,098 | 4,098 | 4,098 |

* Habite un logement dont le loyer est de \$1,000 par année

** Propriétaire occupant—impôts fonciers annuels: \$750

COMPARAISON DES REVENUS APRÈS IMPÔT AVANT ET APRÈS LA RETRAITE—
COUPLE MARIÉ—DEUX CONJOINTS TRAVAILLENT

| | | | | | |
|--|---------|----------|----------|----------|----------|
| Revenu brut avant la retraite | | | | | |
| Mari | \$6,000 | \$9,000 | \$12,000 | \$15,000 | \$20,000 |
| Femme | 4,000 | 6,000 | 8,000 | 10,000 | 15,000 |
| Total | 10,000* | 15,000** | 20,000** | 25,000** | 35,000** |
| Avant la retraite | | | | | |
| Revenu brut | 10,000 | 15,000 | 20,000 | 25,000 | 35,000 |
| Moins: Cotisations R.P.C./A.-C. | (298) | (463) | (571) | (624) | (646) |
| Impôts fédéral et provincial sur le revenu | (476) | (1,736) | (3,119) | (4,614) | (7,895) |
| Revenu net avant prestations versées par l'Ontario | 9,226 | 12,881 | 16,310 | 19,762 | 26,459 |
| Crédits d'impôt de l'Ontario | 196 | 154 | 95 | 35 | — |
| Revenu total net | 9,422 | 12,955 | 16,405 | 19,797 | 26,459 |
| Après la retraite | | | | | |
| Pension de sécurité de la vieillesse | 3,610 | 3,610 | 3,610 | 3,610 | 3,610 |
| Pension du R.P.C. | 2,433 | 3,525 | 4,030 | 4,166 | 4,166 |
| S.R.G. | 1,033 | 487 | 234 | 166 | 166 |
| Moins: Impôts fédéral et provincial sur le revenu | — | — | — | — | — |
| Revenu net avant prestations versées par l'Ontario | 7,076 | 7,622 | 7,874 | 7,942 | 7,942 |
| GAINS | — | — | — | — | — |
| Crédits d'impôt de l'Ontario | 400 | 439 | 439 | 439 | 439 |
| Revenu total net | 7,476 | 8,061 | 8,313 | 8,381 | 8,381 |
| Après le décès du mari | | | | | |
| Pension de sécurité de la vieillesse | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 | 1,805 |
| R.P.C. | 1,521 | 2,083 | 2,083 | 2,083 | 2,083 |
| S.R.G. | 506 | 225 | 225 | 225 | 225 |
| Moins: Impôts fédéral et provincial sur le revenu | — | — | — | — | — |
| Revenu net avant prestations de l'Ontario | 3,832 | 4,113 | 4,113 | 4,113 | 4,113 |
| GAINS | — | — | — | — | — |
| Crédits d'impôt de l'Ontario | 363 | 402 | 402 | 402 | 402 |
| Revenu total net | 4,195 | 4,515 | 4,515 | 4,515 | 4,515 |

*Habite un logement dont le loyer est de \$1000 par année

**Propriétaire occupant—impôts fonciers annuels \$750

APPENDIX "9-B"

SUMMARY OF ATTACHED BRIEF

PARAGRAPHS 2 and 3 describe the Canadian Pension Conference in some detail.

PARAGRAPHS 4 through 6 summarize the major theories of private pension plans and lead into the rationale for our submission setting out the ideas which follow.

PARAGRAPHS 7 through 19 examine the concept of a Deferred Compensation Component which we submit will decrease concerns about private pension coverage and adequacy and will enable individuals to freely elect retirement with lessened concern about economic considerations.

PARAGRAPHS 20 through 23 express our concerns about the effects of inflation on pensions but discourage full and automatic indexing on the private sector.

PARAGRAPH 24 discusses the funding of private pension plans, which we feel is well legislated.

PARAGRAPHS 25 through 35 examine the basic question of mandatory retirement. Experience indicates that a non-mandatory retirement policy is cost effective, uses the country's resources more efficiently, allows a far greater degree of self respect for the aged, and would lower social benefit costs for the Canadian taxpayer. The Canadian Pension Conference wholeheartedly endorses non-mandatory retirement provisions.

Canadian Pension Conference
Brief to the
Special Senate Committee
on Retirement Age Policies

1. This brief is submitted by:

Canadian Pension Conference
Suite 603
74 Victoria Street
Toronto, Ontario
M5C 2A5
Phone—(416) 368-8253

THE CANADIAN PENSION CONFERENCE

2. The Canadian Pension Conference was founded in 1960 to provide a forum for the discussion of all forms of income security. Membership in the Conference is personal and voluntary and is made up of representatives from Industry, Finance, Consulting Firms, Insurance Companies, Trust Companies, Government Departments, Professional Groups and Non-Profit Organizations. The members are organized into five regions; Maritimes, Quebec, Ontario, Prairies and Pacific. Public meetings are held several times a year in each region and there

APPENDIX «9-B»

RESUMÉ DU MÉMOIRE CI-JOINT

Les ARTICLES 2 et 3 expliquent ce qu'est l'Institut Canadien de la Retraite.

Les ARTICLES 4 à 6 résument les théories principales sous-jacentes aux régimes privés de rentes de retraite pour exprimer ensuite la raison d'être de notre mémoire.

Les ARTICLES 7 à 19 se penchent sur le concept d'Élément de rémunération différée qui, à notre humble avis, est capable d'atténuer les soucis au sujet de la garantie et de la suffisance des rentes de retraite privées et de laisser aux intéressés la liberté de choisir de se retirer avec moins de préoccupations du côté économique.

Les ARTICLES 20 à 23 expriment nos inquiétudes relativement aux effets de l'inflation sur les rentes de retraite tout en tentant de dissuader de l'indexation entière et automatique du secteur privé.

L'ARTICLE 24 traite de la capitalisation des régimes de rentes privés et auxquels, à notre avis, la loi pourvoit suffisamment.

Les ARTICLES 25 à 35 s'attaquent à la question fondamentale de la retraite obligatoire. L'expérience laisse à penser qu'une politique de retraite non obligatoire n'ajoute pas aux frais, utilise les ressources du pays d'une façon plus efficace, mousse la fierté personnelle des travailleurs âgés et allégerait les coûts des services sociaux à la charge du contribuable canadien. En conclusion, l'Institut Canadien de Retraite soutient sans restriction aux dispositions de la retraite non obligatoire.

Institut Canadien de la Retraite
Mémoire présenté au
Comité sénatorial spécial
sur les Politiques de l'Âge de la Retraite

1. Ce mémoire est présenté par:

L'Institut Canadien de la Retraite
a/s M. D. Stewart Wren
Directeur général, bureau 603
74, rue Victoria
Toronto, Ontario
M5C 2A5
Téléphone: (416) 368-8253

L'INSTITUT CANADIEN DE LA RETRAITE

2. L'Institut Canadien de la Retraite a été créé en 1960 en vue d'offrir un forum pour la discussion d'idées, au sujet de toutes les formules de sécurité du revenu. Ses membres se recrutent sur une base personnelle et volontaire parmi les représentants de l'industrie, de la finance, de cabinets d'experts-conseils, de compagnies d'assurance, de compagnies de fiducie, de ministères gouvernementaux, de groupes professionnels et d'organismes sans but lucratif. Les membres se groupent en cinq régions: les maritimes, le Québec, l'Ontario, les

is an annual Conference for both members and non-members which is usually held in late April or early May.

3. Through the medium of its meetings and publications the Conference provides for discussion and expression of opinion on all forms of income security. New developments, legislation and regulations are examined and the members receive advice and suggestions as how to deal with such problems. The Conference provides a voice for the members in relations with government departments and other regulatory bodies.

Concepts of Private Pension Plans

4. There are two major theories as to what constitutes the rationale for private pension plans.

5. The original concept was that all private pension benefits were regarded as gratuities from a grateful employer in recognition of long and faithful service. This theory, if accepted, obviously militates against the introduction of early vesting and portability of benefits, but would seem to indicate a strong rationale for the indexing of retirement benefits in order to maintain the purchasing power of the rewards.

6. A more modern and more acceptable concept of pensions is the deferred wage theory. "This theory holds that an employee group has the prerogative of choosing between an immediate wage increase and a pension plan and, having chosen the latter, is entitled to regard the benefits as deferred wages." (Dan McGill, "Fulfilling Pension Expectations" Pension Research Council publications, page 164).

Deferred Compensation Component

7. Since defining the nature of a pension plan is a philosophical matter, it does not seem possible to prove the degree to which any viewpoint applies in Canada. We have therefore chosen arbitrarily to view the pension generated by a contribution of 3% of earnings up to the average industrial wage, which we call the "Deferred Compensation Component" (D.C.C.), as being reasonably representative of the deferred compensation element of a pension. For employees who accrue pension credits over a long period of time, such a D.C.C. would produce a pension of the order of 20% of final average pay (½ of 1% of final pay for each year of accrual at age 65).

8. Concern is often expressed that many employees are not covered under private pension plans. While the gap is smaller than is generally recognized, we are still concerned about that gap. We are therefore suggesting that the D.C.C. of 3% of earnings up to the average industrial wage should be mandatory.

9. In our view the D.C.C. should only be required to the extent that the mandatory contribution is not being met by any current registered method of saving for retirement, be it pension plan, RRSP or DPSP. Existing pension plans of the unit benefit type would satisfy the D.C.C. if the benefit

prairies et le pacifique. On tient des réunions ouvertes plusieurs fois l'an dans chacune des régions et, tous les ans, on tient une réunion où prennent part les membres et les non membres, généralement vers la fin d'avril ou le début de mai.

3. Au moyen de ces réunions et de ses publications, l'Institut permet à chacun d'échanger des opinions et des idées sur toutes les formules de sécurité du revenu. On examine les nouveaux développements, les lois et les règlements et les membres reçoivent des conseils et des suggestions sur la façon de résoudre ces problèmes. L'Institut donne une voix à ses membres dans les relations gouvernementales et au niveau des agences responsables de l'application de la loi.

Concepts de régimes privés de rentes

4. Il y a deux théories principales au sujet de ce qui constitue la raison d'être des régimes de retraite.

5. A l'origine, le principe voulait que toute rente privée fût un genre de pension de faveur de la part d'un employeur reconnaissant, qui soulignait par là des services longs et loyaux. Cette théorie, si on l'accepte, milite évidemment à l'encontre de la dévolution hâtive et de la transférabilité des rentes, mais elle semblerait indiquer une forte motivation d'être en faveur de l'indexation des rentes de retraite, de façon à maintenir le pouvoir d'achat de ces sommes.

6. Un concept plus moderne et mieux acceptable des rentes est la théorie du salaire différé. « Cette théorie veut qu'un groupe d'employés ait le droit de choisir entre une augmentation immédiate de salaire ou un régime de retraite et, après avoir choisi ce dernier, d'avoir la permission de considérer ces rentes comme un salaire différé ». (Dan McGill, "Fulfilling Pension Expectations", publications du Conseil de la Recherche sur les Retraites, page 164).

Élément de Rémunération Différée

7. Puisque la définition de la nature d'un régime de rentes est un sujet purement théorique, il ne semble pas possible de prouver comment tel ou tel point de vue s'applique dans les faits au Canada. Nous avons choisi de façon arbitraire de considérer la rente fournie par une cotisation de 3 p. cent des gains jusqu'à la moyenne du salaire de l'industrie, ce que nous avons baptisé « l'Élément de Rémunération Différée » (E.R.D.), comme étant raisonnablement représentative de l'élément de rémunération différée d'une rente. Pour les employés qui accumulent des crédits de rente pendant une longue période de temps en vue de toucher une rente à l'âge de 65 ans, un tel « Élément de Rémunération Différée » donnerait une rente de l'ordre de 20 p. cent du salaire moyen final (½ p. cent du salaire final pour chacune des années de capitalisation).

8. On s'inquiète souvent du fait que de nombreux employés ne sont pas couverts par des régimes privés de retraite. Bien que l'écart soit généralement plus petit qu'on ne le pense, il nous intéresse toujours. Nous suggérons, en conséquence, que l'E.R.D. de 3% des gains moyens jusqu'à la moyenne des gains de l'industrie devienne obligatoire.

9. Selon nous, l'E.R.D. devrait seulement être une nouvelle garantie jusqu'au point où la cotisation obligatoire n'est pas satisfaite par toute méthode actuelle de régime enregistré d'épargne-retraite, que ce soit un REER, un RPDB ou autre. Les régimes actuels de retraite à prestations partiellement

formula was at least $\frac{1}{2}\%$ of final pay, or 1% of career average pay, (up to the average industrial wage) for each year of benefit accrual.

10. We feel that new contributions generated by adoption of the D.C.C. should be invested in the private sector. We believe that these funds would generate a worthwhile source of additional investment capital for Canada. There are obvious questions of how these D.C.C. contributions could be administered economically where they are flowing from small enterprises. However, we think that reasonable, broadly acceptable solutions to these questions can be devised by carriers within the private sector.

11. We would recommend that the D.C.C. be required for a particular employee only after five years of service, because of administrative costs, the cost impact on existing plans, and the cost of training and absorbing new workers.

12. Once the D.C.C. was legislated, full portability or vesting should apply to the D.C.C. component of all monies contributed after that date. This should apply whether the D.C.C. for a particular employee represents a new benefit or part of an existing retirement plan.

13. This fully vested and portable D.C.C. would be supportive of the vesting and locking-in provisions of existing legislation. It is our view that pension benefits which fall outside the terms of existing legislation on vesting and locking-in should, to the extent that they exceed the D.C.C. component, be left to the discretion of the employer and employee in free bargaining or negotiations over portability and vesting.

14. The question of who would pay the D.C.C. contribution, as between employee and employer, would also be subject to negotiation or bargaining but likely would follow existing philosophy.

15. Since this proposal of a D.C.C. is conceptual, we have made assumptions about each detail of operation. If there is a favourable reaction to this proposal, we would suggest the following parameters as a starting point:

- (a) Minimum age at which D.C.C. starts to be earned: none
- (b) Minimum service required: five years
- (c) Vesting: 100% from outset
- (d) Assumed rate of investment earnings on the D.C.C.: 3% plus an inflation component of 4% for a total of 7%
- (e) Assumed rate of inflation increase on earnings subject to D.C.C.: 4%
- (f) Earnings on which the D.C.C. is to be calculated: actual earnings up to a maximum in any year of the average industrial wage for that year
- (g) Form of pension: 50% Joint and Last Survivor with spouse unless opted out.

16. What would be the added costs of this proposal? Where no private plan for retirement savings now exists, the added cost would be 3% of eligible earnings, and would be met by

déterminées satisferaient aux exigences du E.R.D. pourvu que la formule des avantages représente au moins $\frac{1}{2}\%$ du salaire final, ou 1% de la moyenne du salaire de la carrière, jusqu'à la moyenne des salaires de l'industrie, pour chaque année où les avantages se capitalisent.

10. Nous sommes d'avis que les nouvelles cotisations produites par l'adoption de l'E.R.D. devraient être retenues dans le secteur privé. Nous croyons que ces fonds constitueraient une source valable de capital supplémentaire de placements pour le Canada. Il y a des questions évidentes, à savoir comment ces cotisations E.R.D. pourraient être gérées de façon économique là où elles proviennent des petites entreprises. Cependant, nous pensons que des solutions raisonnables et généralement acceptables (à ces questions) peuvent être apportées par les organismes financiers à l'intérieur du secteur privé.

11. Nous pourrions recommander que le E.R.D. ne soit requis qu'après une période de service de 5 ans, à cause du coût de gestion, du coût de l'impact sur les régimes existants, et du coût de la formation et de l'intégration des nouveaux travailleurs.

12. Une fois l'E.R.D. devenu loi, la pleine dévolution ou transférabilité devrait jouer dans tous les cas où des deniers ont été versés après la date de l'adoption de la loi. Cela devrait s'appliquer que l'E.R.D. constitue un nouvel avantage ou qu'il fasse partie d'un régime de retraite existant.

13. Cet E.R.D. pleinement dévolu et transférable viendrait à l'appui des lois existantes au sujet des clauses de dévolution et d'immobilisation. Nous croyons que les rentes de retraite qui tombent en dehors des termes des lois existantes au sujet de la dévolution et de l'immobilisation devraient, dans la mesure où elles dépassent l'élément E.R.D., être laissées à la discrétion de l'employeur et de l'employé après négociations libres quant à leur dévolution et la transférabilité.

14. La question de savoir qui, de l'employeur ou de l'employé, verserait les cotisations au E.R.D. devrait être le sujet de négociations mais suivrait, probablement, une philosophie déjà existante.

15. Puisque cette proposition d'un E.R.D. n'est que théorique, nous avons posé des hypothèses sur chaque détail de l'opération. S'il y a une réaction favorable à ce projet, nous suggérerions les paramètres suivants, comme point de départ:

- a) Age minimum où l'E.R.D. commence à être acquis: aucun
- b) Service minimum requis: cinq ans
- c) Dévolution: 100% depuis le début
- d) Taux hypothétique de gains de placement sur l'E.R.D.: 3% plus un facteur d'inflation de 4%, soit un total de 7%
- e) Taux hypothétique d'augmentation de l'inflation sur les gains sujets au E.R.D.: 4%
- f) Gains sur lesquels l'E.R.D. doit être calculé: les gains actuels jusqu'à un maximum dans toute année de la moyenne du salaire de l'industrie pour cette année-là.
- g) Forme de rente: 50% conjointe et réversible en faveur du conjoint, à moins de renonciation.

16. Quel serait le coût supplémentaire de cette proposition? Là où aucun régime privé d'épargne-retraite n'existe à l'heure actuelle, le coût supplémentaire serait de 3% des gains admis-

either or both of the employer and/or employee. Where there is an existing plan, the cost would range between zero and 3% of eligible earnings, and would be zero in most cases because the total contribution input would already exceed 3%. The implementation of our D.C.C. proposal would reduce the cost to the Canadian taxpayer of G.I.S. and provincial supplements due to offsets.

17. The D.C.C. program would be initiated for the future only. In fairness it could not be applied retroactively, since that would unduly burden employers who do not now have a formal plan and who had not anticipated having to make up for the lack of such a plan in the past, or who had been remunerating their employees in other ways to adjust for the non-existence of any formal plan of retirement savings.

18. In formulating this proposal we have been concerned primarily with people who work in an employer-employee relationship. However, it seems to us that this concept could be extended to apply to all individuals who have earned income, including the self-employed.

19. In summary, adoption of the proposed D.C.C. would provide a meaningful strengthening of private retirement plan coverage. That strengthening would address both the question of covering the optimum percentage of Canadian workers, and the question of ensuring that every worker would build up a meaningful private pension income, in addition to the income provided by the public pension plans.

Indexing Pension Benefits for Inflation

20. A very clear discussion of indexing appeared in the Financial Post of November 12, 1977 under the by-line of Richard Osler. A copy of this article appears on the following page and presents the concerns of private pension plan sponsors:

The Financial Post
November 12, 1977

FORUM

Fully indexed pensions are nice in theory . . .

BUT CAN WE AFFORD THEM?

By Richard Osler

Some form of indexing of pension benefits to protect pensioners from the ravages of inflation is here to stay. But the fully indexed pensions being demanded by various groups could prove much too costly for the country to bear.

Indexing is such a deceptively simple concept. It provides for automatic increases in pension income to match all or part of the decrease in the buying power of that pension caused by inflation. After all, constant 6% inflation can slash the value of a fixed pension in half in just 12 years.

But the shrill arguments in favor of boosting pension payments by the same percentage as the increases in the cost of living ignore the potentially disastrous impact on the economy that such an open-ended commitment could produce. Nobody would argue that the elderly should be the major victims of inflation. But there is a very real danger that unrestricted

sibles et il appartiendrait à l'employeur ou à l'employé ou aux deux d'en défrayer le coût. Là où il existe un régime, le coût se situerait entre zéro et 3% des gains admissibles, et serait zéro dans la plupart des cas, parce que le total des contributions serait supérieur à 3%. La mise en vigueur de notre proposition E.R.D. réduirait le coût pour le contribuable canadien du SRG et des suppléments provinciaux attribuables aux contreparties.

17. Le programme E.R.D. ne vaudrait que pour l'avenir seulement. En toute justice, il ne pourrait pas s'appliquer de façon rétroactive, puisqu'il ne ferait que grever indûment les employeurs qui n'ont pas de régime structuré et qui n'avaient pas envisagé devoir faire amende pour leur carence passée dans ce domaine, ou qui avaient rémunéré leurs employés d'une façon différente pour suppléer à la carence de tout régime structuré d'épargne-retraite.

18. En mettant cette proposition de l'avant, nous pensons surtout aux gens qui travaillent dans une relation d'employeur à employé. Cependant, il nous apparaît que ce concept peut s'étendre à tout individu qui gagne un revenu, y compris les travailleurs autonomes.

19. Bref, l'adoption de la proposition E.R.D. fournirait un renfort appréciable de la garantie d'un régime privé de retraite. Ce renfort répondrait à la fois à la question de couvrir le nombre optimum de travailleurs canadiens et celle de s'assurer que chaque travailleur se ménagerait une rente privée de retraite qui vaille quelque chose, en plus de la rente fournie par les régimes universels de retraite.

Indexation des Avantages de retraite en raison de l'inflation

20. Une discussion très claire de l'indexation a été publiée dans le Financial Post du 12 novembre 1977 sous la signature de Richard Osler. Une copie de cet article est jointe à ce texte. L'article fait état des inquiétudes des parrains de régimes privés de retraite:

The Financial Post
November 12, 1977

FORUM

Fully indexed pensions are nice in theory . . .

BUT CAN WE AFFORD THEM?

By Richard Osler

Some form of indexing of pension benefits to protect pensioners from the ravages of inflation is here to stay. But the fully indexed pensions being demanded by various groups could prove much too costly for the country to bear.

Indexing is such a deceptively simple concept. It provides for automatic increases in pension income to match all or part of the decrease in the buying power of that pension caused by inflation. After all, constant 6% inflation can slash the value of a fixed pension in half in just 12 years.

But the shrill arguments in favor of boosting pension payments by the same percentage as the increases in the cost of living ignore the potentially disastrous impact on the economy that such an open-ended commitment could produce. Nobody would argue that the elderly should be the major victims of inflation. But there is a very real danger that unrestricted

indexing could seriously erode the productive base of the economy.

The opposition of the Public Service Alliance of Canada to any reduction of unlimited indexing of federal civil service pensions needs a sharp reply. So does the Alliance's comment that every Canadian "has the right to an indexed pension," and the remark by Prime Minister Pierre Trudeau that "protecting pensions from inflation by indexing them to increases in cost of living should be an integral part of our pension schemes."

20% of GNP

They make it sound as if indexing comes for free. That's not so. It is likely, for example, that the contributions necessary to maintain the indexed federal civil service plan could double to well over 30% of payroll if the plan were put on a fully funded basis (The Post, Nov. 5). Based on a rough estimate, full indexing of all Canadian pensions would rocket pension costs from current 4.5% of GNP to more than 20% of GNP.

But, to the extent the economy can afford it, some protection for pensioners is essential. This is happening, to a degree, already. About 70% of Canadian firms are providing ad hoc increases to retired workers' pensions when they can. New studies show that these improvements have covered more than 50% of the increase in the consumer price index in the past five years. But the arbitrary nature of the improvements leaves workers uncertain about their future.

Some unions have opted to include pensioners in the bargaining unit so any benefits, improvements won by current workers automatically pass on to pensioners. This, however, is not widespread.

Compromise

A compromise solution would be to have partial indexing on a smaller pension base. It would work this way to reduce the basic level of pensions and use the savings to pay for some form of indexing.

While there are a number of pensioners who are scraping by on paltry sums, there are many others whose basic pensions are frequently unnecessarily high because, added to government-provided benefits, non-disposable income after retirement can often be greater than it was before retirement.

The amount of partial indexing could vary, and there have been as many suggested levels as there are actuaries, but one way would be to have unlimited indexing on 60% of the average industrial wage or the yearly maximum pensionable earnings (currently \$9,300) used in calculating Canada Pension Plan benefits.

The 60% level seems logical, considering the general recognition that 60% of final year's salary pay plus CPP and Old Age Security are enough to maintain take-home pay levels.

Pension amounts earned over this level could be indexed on a declining basis in recognition of greatest need for protection at lower levels.

This would also make it easier to estimate indexing costs, giving employers a better fix on their total compensation package.

indexing could seriously erode the productive base of the economy.

The opposition of the Public Service Alliance of Canada to any reduction of unlimited indexing of federal civil service pensions needs a sharp reply. So does the Alliance's comment that every Canadian "has the right to an indexed pension," and the remark by Prime Minister Pierre Trudeau that "protecting pensions from inflation by indexing them to increases in cost of living should be an integral part of our pension schemes."

20% of GNP

They make it sound as if indexing comes for free. That's not so. It is likely, for example, that the contributions necessary to maintain the indexed federal civil service plan could double to well over 30% of payroll if the plan were put on a fully funded basis (The Post, Nov. 5). Based on a rough estimate, full indexing of all Canadian pensions would rocket pension costs from current 4.5% of GNP to more than 20% of GNP.

But, to the extent the economy can afford it, some protection for pensioners is essential. This is happening, to a degree, already. About 70% of Canadian firms are providing ad hoc increases to retired workers' pensions when they can. New studies show that these improvements have covered more than 50% of the increase in the consumer price index in the past five years. But the arbitrary nature of the improvements leaves workers uncertain about their future.

Some unions have opted to include pensioners in the bargaining unit so any benefits, improvements won by current workers automatically pass on to pensioners. This, however, is not widespread.

Compromise

A compromise solution would be to have partial indexing on a smaller pension base. It would work this way reduce the basic level of pensions and use the savings to pay for some form of indexing.

While there are a number of pensioners who are scraping by on paltry sums, there are many others whose basic pensions are frequently unnecessarily high because, added to government-provided benefits, non-disposable income after retirement can often be greater than it was before retirement.

The amount of partial indexing could vary, and there have been as many suggested levels as there are actuaries, but one way would be to have unlimited indexing on 60% of the average industrial wage or the yearly maximum pensionable earnings (currently \$9,300) used in calculating Canada Pension Plan benefits.

The 60% level seems logical, considering the general recognition that 60% of final year's salary pay plus CPP and Old Age Security are enough to maintain take-home pay levels.

Pension amounts earned over this level could be indexed on a declining basis in recognition of greatest need for protection at lower levels.

This would also make it easier to estimate indexing costs, giving employers a better fix on their total compensation package.

Indexing is possible—but only with significant tradeoffs between what is idealistic and what is realistic. When Andrew Stewart of the Public Service Alliance, says “not only is the future pension of public service employees at stake but also that of all Canadian workers,” he could be right—but not in the way he thinks.

If a poorly thought-out move to full indexing on a compulsory government run basis is made, the consequences could be dire.

21. We would like to make the following observations over and above those of the Osler article:

(i) Sentiment in the private sector of the United States appears to have considered and largely rejected indexing of pension plans. At the February 21, 1978 Conference of the Financial Executives Institute of Canada on “Pensions, Prices and Profits”, a great deal of concern was expressed about the uncontrolled cost of indexed pensions. It is a fact, of course, that a significant number of private plans both in the United States and Canada have made ad hoc adjustments in payments to their pensioners. Unions (notably the UAW) regularly negotiate adjustments for pensioners, and certain corporations provide automatic indexing. However, such adjustments usually have a “lid” such that nowhere near full replacement is made for inflation effect. The general lack of enthusiasm for expensive full indexing of private pension in the United States may be explained in two ways—

(a) employers and employees now are burdened with combined Social Security costs for pensions of around 10% of total taxable earnings, and the actual costs of Social Security (under the recently revised law) are expected to rise to approximately 18% by 2020. (Source: D. D. Cody in *The Actuary*, October, 1977)

(b) United States employers and employees are very aware of the need for business to be on a sound, competitive and profitable basis.

(ii) While the calculation of such costs will vary according to the assumptions used, we might note that Calvert in his book “Pensions and Survival” estimates the cost of full indexing at a 6% inflation rate for persons retiring at ages 65, 60 and 55 as increasing the basic pension cost by 86%, 98% and 111% respectively. Despite the desire by some Canadians to see us continue to be innovators in social benefits, numbers such as those set out by Calvert give rise to the suggestion that the time has come to rethink our priorities. This should be done in the interest of re-establishing our competitive trading position in relation to the United States and to the rest of the world.

(iii) We have noted a change in one public service plan within the past two years, which has seemingly been based on concern about the magnitude and the uncertainty of the costs of existing plan. This change was made by the Saskatchewan government, and means that new participants in their civil service pension plan will have a pension which is based upon a money purchase concept. This plan

Indexing is possible—but only with significant tradeoffs between what is idealistic and what is realistic. When Andrew Stewart of the Public Service Alliance, says “not only is the future pension of public service employees at stake but also that of all Canadian workers,” he could be right—but not in the way he thinks.

If a poorly thought-out move to full indexing on a compulsory government run basis is made, the consequences could be dire.

21. Nous désirons renchérir de la façon suivante à propos des observations contenues dans l'article de M. Osler:

i) Le sentiment du secteur privé aux États-Unis semble avoir été de réfléchir sur l'indexation des régimes de retraite et de la rejeter. A la réunion du 21 février 1978 du «Financial Executives Institute of Canada», sur «les pensions, les prix et les profits», on s'est beaucoup inquiété du coût incontrôlable des rentes indexées. Il est un fait, bien sûr, qu'un bon nombre de régimes privés de retraite tant au Canada qu'aux États-Unis, ont fait des ajustements ad hoc aux prestations à leurs retraités. Les syndicats, (notamment le UAW) négocient de façon régulière des ajustements en faveur des retraités, et certaines sociétés offrent un système d'indexation automatique. Cependant, de tels ajustements ont d'habitude un «plafond» tel que partout on est loin d'une restauration complète des effets de l'inflation. Le manque d'enthousiasme envers une pleine indexation coûteuse des rentes privées aux États-Unis peut s'expliquer de deux façons:

a) Les employeurs et les employés doivent à l'heure actuelle supporter le fardeau combiné des coûts des rentes de sécurité sociale d'environ 10 p. 100 des gains totaux imposables, et les coûts actuels de la Sécurité sociale (selon les nouvelles lois révisées) devraient augmenter d'environ 18 p. 100 d'ici à 2020 (Source: D. D. Cody, dans «The Actuary», octobre 1977).

b) Les employeurs et les employés aux États-Unis sont bien conscients du besoin qu'a l'industrie d'avoir une base saine, concurrentielle et profitable.

ii) Alors que le calcul de ces coûts peut varier, selon les hypothèses retenues, nous pourrions noter que Calvert, dans son livre «Pensions and Survival» estime le coût d'une indexation complète à un taux d'inflation de 6 p. 100 pour des personnes qui se retirent à 65, 60 et 55 ans comme augmentant le coût de base de la rente de 86 p. 100, 98 p. 100 et 111 p. 100 respectivement. En dépit du désir de certains Canadiens de nous voir continuer à innover dans le secteur des avantages sociaux, des chiffres comme ceux cités par Calvert nous suggèrent qu'il est peut-être temps de réviser nos priorités. Cela devrait être fait dans l'espoir de rétablir notre position commerciale concurrentielle par rapport aux États-Unis et au reste du monde.

iii) Nous notons un changement dans un régime de la fonction publique depuis les deux dernières années, qui semble avoir été basé sur l'ampleur et l'incertitude des coûts des régimes actuels. Ce changement a été fait par le gouvernement de la Saskatchewan, et il signifie que les nouveaux participants au régime de rente dans la fonction publique auront une rente basée sur un concept de presta-

for new participants replaces a plan which was based on final pay and provided indexed pensions.

22. The Canadian Pension Conference supports the present indexing of the OAS/GIS pension and the CPP-QPP. While the Conference is extremely concerned about the costs of indexing pensions in general, it is recognized that as long as inflation continues at high levels there must be a floor of protection against its effects for those pensioners who have below average incomes. We believe that the indexing provisions of the OAS/GIS and the CPP-QPP provide that floor at an appropriate level. It can be argued that by indexing its pensions, private industry would have to pay for inflation—an economic phenomenon over which it has no control.

23. In summary, the Canadian Pension Conference is extremely concerned about the effects of indexing pensions and suggests that any extension of full and automatic pension indexing into the private sector should be discouraged.

Funding of Pension Plans

24. The Canadian Pension Conference feels that the funding of pension plans in Canada is well legislated and that the funding of the vast majority of plans is exemplary. While some concern has been expressed with regard to limited time frame over which initial unfunded liabilities and experience deficiencies must be funded, recent relaxations in the requirement by some of the authorities have been most appreciated.

Mandatory Retirement

25. Among the reasons given for establishing a pension plan, one frequently given is that a pension plan assures advancement opportunities. As pension plans normally specify a retirement age, younger employees can anticipate vacancies caused by the retirement of senior personnel. A formal plan, properly administered, also frees executives from concerns of how to humanely provide for employees too old to be productive, and allows them to concentrate on the business of the firm.

26. We at the Canadian Pension Conference are opposed to Mandatory retirement as such a policy excludes competent people from the work force on the basis of age alone. We think people should be able to work as long as they want, assuming that they are productive. Several companies in the United States have had policies of successful non-mandatory retirement for a significant length of time. They include Ferle, Inc.; Macy's; U.S. Steel; Polaroid; Worthrop Corporation and Dana Corporation.

27. The Bankers Life & Casualty Company of Northbrook, Illinois has had over thirty years of experience with non-mandatory retirement policies and the comments quoted below are made by their President, Mr. Robert P. Ewing.

28. "Some people who oppose a policy such as ours say that keeping older employees causes companies to stagnate. They say it makes them top-heavy with older, less productive people and creates a morale problem for younger workers. They say it

tion partiellement déterminée. Ce régime pour nouveaux participants remplace un régime qui était basé sur le salaire final et fournissait une rente indexée.

22. L'Institut Canadien de la Retraite appuie l'indexation actuelle de la SV/SG et du RPC/RRQ. Alors que l'Institut est extrêmement troublé par les coûts de l'indexation des rentes en général, il est reconnu qu'aussi longtemps que l'inflation se maintiendra à un haut niveau, il doit y avoir un plancher de protection contre ses effets pour les retraités qui ont des revenus au-dessous de la moyenne. Nous croyons que l'indexation de la SV/SG et du RPC/RRQ fournissent ce plancher à un niveau approprié. On peut dire qu'en indexant ses régimes de rentes, l'industrie privée devrait payer pour l'inflation—phénomène économique au sujet duquel elle n'a aucun contrôle.

23. Bref, l'Institut Canadien de la Retraite est extrêmement troublé par les effets de l'indexation des rentes et suggère que tout prolongement d'une indexation des rentes en entier et automatiquement dans le secteur privé doit être découragé.

Capitalisation des régimes de rentes

24. L'Institut Canadien de la Retraite est d'avis que la capitalisation des régimes de retraite au Canada est bien régie par les lois et que la capitalisation de la vaste majorité des régimes est sans reproche. Alors qu'un certain souci a été exprimé en ce qui a trait à la limite de temps durant laquelle les engagements non capitalisés et les déficits quant aux résultats doivent être capitalisés, les récents adoucissements dans les exigences par certaines autorités ont été très bien accueillis.

Retraite obligatoire

25. Parmi les raisons données pour l'établissement d'un régime de retraite, une d'elles fréquemment avancée veut qu'un régime de retraite garantisse des chances d'avancement. Comme les régimes de retraite stipulent d'habitude un âge pour le départ en retraite, les employés plus jeunes peuvent s'attendre à des débouchés causés par la retraite de personnel plus âgé qu'eux. Un régime structuré, bien géré, libère aussi les cadres du souci de savoir comment pourvoir humainement pour les employés trop vieux pour être productifs, et leur permet de se concentrer sur les affaires.

26. Nous, à l'Institut Canadien de la Retraite, sommes opposés à la retraite obligatoire parce qu'une telle politique exclut des gens compétents du marché du travail sur la seule base d'âge. Nous pensons que les gens devraient pouvoir travailler aussi longtemps qu'ils le veulent, pourvu qu'ils soient productifs. Plusieurs compagnies américaines ont eu une politique de retraite non obligatoire depuis pas mal longtemps. On y retrouve le nom de Ferle, Inc.; Macy's; U.S. Steel; Polaroid; Northrop Corporation et Dana Corporation.

27. La Bankers Life & Casualty Company, de Northbrook, Illinois, a plus de 30 ans d'expérience en ce qui touche à la retraite non obligatoire. Les commentaires qui suivent sont de M. Robert P. Ewing, président.

28. «Certaines personnes qui s'opposent à une politique semblable à la nôtre disent que le fait de garder des vieux employés entraîne la stagnation des compagnies. Elles disent qu'il y a trop de vieilles personnes à la tête, qui sont moins

forces the cost of employee benefits to escalate beyond what's fair and reasonable. Our experience doesn't support this argument. Allowing our employees to work beyond the traditional retirement age doesn't mean we keep people who no longer can do their job effectively. It does mean we don't stop an employee from working because of a particular birthday. Our company sets performance standards for each job and these standards are the criteria for employment. Age doesn't count. Getting the job done does."

29. During the period 1972 to 1977 inclusive, 254 people retired from Bankers Life & Casualty Company. More than 108 of these people retired prior to age 65, 31 people retired at the normal retirement age of 65, and 115 deferred retirement until after age 65. 100 of these 115 people did choose to retire prior to their 75th birthday and only 5 deferred their retirement into their 80's. It is interesting to note that the weighted average age at retirement for these 254 employees was almost exactly 65 years of age.

30. "Research suggests, however, that such a trend reflects worker income, education, job conditions, and retirement security. Dissatisfied workers and those with better pension plans seem to be more likely to opt out earlier. The experience of Sears, Roebuck and Polaroid, and several insurance companies which have already introduced flexible retirement, shows that at least 50 per cent of those workers reaching age 65 remain on the job. In contrast, only 7 per cent of auto workers take advantage of the opportunity to continue past age 65." (Jeffrey Sonnenfeld—"Dealing with the aging work force"—Harvard Business Review, November-December 1978, page 82.)

31. "One of the fears of businessmen is that they will no longer be able to ease out older workers. Much of the initial reaction to the recognition of a graying work force has been to try to figure out new ways of "weeding out the deadwood." Pension inducements, less generous and "more realistic" performance appraisals, and other rationalizations for eliminating older, less desirable workers are being developed." (Jeffrey Sonnenfeld—"Dealing with the aging work force"—Harvard Business Review, November-December 1978, page 84.)

32. As of March 1977 3.5 per cent of Banker's Life's home office work force was age over 65. Mr. Ewing reports: "We are the first to admit that not all people are able or willing to work beyond 65. But we have discovered that those who do have three things going for them: their physical health, their ability to do a job, their mental attitude. Their mental attitude has a positive effect on our younger employees. And older workers have much to offer younger ones in terms of experience and wisdom, too. For older workers, associating with young people helps them feel young; helps them see things from new and different perspectives. Working together they often defined fresh and wise solutions to company problems."

productives et que cette situation cause un problème de moral chez les jeunes travailleurs. Elles disent que cela force l'escalade du coût des avantages sociaux au-delà de ce qui est juste et raisonnable. Notre expérience ne justifie pas ce raisonnement. En permettant à nos employés de travailler au-delà de l'âge traditionnel de la retraite, cela ne signifie pas que nous gardions des gens qui ne peuvent plus faire leur travail de façon efficace. Cela signifie cependant que nous n'empêchons pas un employé de travailler à cause d'un certain anniversaire de naissance. Notre compagnie a établi des normes de performances pour chaque poste et ces normes constituent les critères d'emploi. L'âge ne compte pas. Ce qui compte, c'est de faire le travail.»

29. Durant la période de 1972 à 1977 inclusivement, 254 personnes ont pris leur retraite à la «Bankers Life & Casualty Company». Quelque 108 d'entre elles ont pris leur retraite avant 65 ans, 31 se sont retirées à l'âge normal de la retraite, à 65 ans, et 115 ont reporté leur retraite après l'âge de 65 ans. Cent de ces 115 personnes ont de fait choisi de se retirer avant leur 75^e anniversaire de naissance mais seulement 5 ont retardé leur retraite jusqu'après leur 80^e anniversaire de naissance. Il est intéressant de noter que la moyenne pondérée de l'âge de la retraite de ces 254 employés est presque exactement de 65 ans.

30. «La recherche suggère cependant qu'une telle tendance (la retraite prématurée) est le reflet du revenu, de l'instruction, des conditions de travail et de la sécurité de la retraite du travailleur. Les travailleurs mécontents et ceux qui ont les meilleurs régimes de retraite semblent plus susceptibles de se retirer plus tôt. L'expérience de Sears, Roebuck et Polaroid, et de plusieurs compagnies d'assurance qui ont déjà mis de l'avant la mise à la retraite flexible, démontre qu'au moins 50 p. 100 de ces travailleurs qui ont atteint l'âge de 65 ans demeurent au travail. Par contre, à peine 7 p. 100 des travailleurs de l'industrie de l'automobile prennent avantage de la possibilité de continuer à travailler après l'âge de 65 ans.» (Jerry Sonnenfeld, Dealing with the aging work force, Harvard Business Review, novembre-décembre 1978, page 82.)

31. «Une des craintes des hommes d'affaires, c'est qu'ils ne puissent plus remercier les travailleurs plus âgés. Une bonne partie de la réaction initiale à la reconnaissance du grisonnement de la main-d'œuvre a été un effort de trouver de nouveaux moyens de «se débarrasser du bois mort». Des intérêts de retraite, des évaluations de la performance moins généreuse et «plus réalistes», et d'autres façons d'éliminer les «vieux», les «moins désirables parmi les travailleurs» sont déjà en voie de développement.» (Jerry Sonnenfeld, Dealing with the aging work force, Harvard Business Review, novembre-décembre 1978, page 84.)

32. En mars 1977, 3,5 p. 100 du personnel du siège social de la Bankers Life avaient plus de 65 ans. M. Ewing rapporte: «Nous sommes les premiers à admettre que pas toutes les personnes sont capables ou veulent travailler au-delà de 65 ans. Mais nous avons découvert que ceux qui le sont ont trois choses qui militent en leur faveur: leur santé physique, leur habileté à accomplir leur travail et leur attitude mentale. Leur attitude mentale a un effet positif chez nos plus jeunes employés. Et des travailleurs plus âgés ont beaucoup à offrir aux plus jeunes en termes d'expérience et de sagesse, aussi. Pour les travailleurs plus âgés, l'association avec des plus jeunes les aide à se sentir jeunes; ça les aide à voir les choses

33. Opponents of non-mandatory retirement often point to absenteeism and increased health care costs as reasons for the imposition of mandatory retirement. Experience does not indicate that these arguments are particularly valid. At Banker's Life, average absenteeism of the under 65 group is just over 2 days less per year than the over 65 group and the high overall rate is due to a small number of people age 65 and over who are absent longer and more often than most employees. Joseph S. Perkins, Director of Corporate Personnel at Polaroid says that post-65 workers have half the absentee rate of the pre-65's, and "medical studies suggest that people who are healthy in old age will stay healthy longer if they work" (When Retirement Doesn't Happen—Business Week—June 19, 1978). Frank Angerame who is the Insurance Retirement Consultant at Banker's Life has stated, "We find it more costly when a younger employee gets ill. If these people weren't working for us, Bankers would be paying both pension benefits and the salary of the replacement employees. It just has to be more economical to have a non-mandatory retirement policy."

34. It has been pointed out that 86 per cent of people age 65 and over have one or more chronic ailments. Heading the list are high blood pressure, arthritis, diabetes, heart disease and arterial sclerosis. It should be pointed out that many of these illnesses are controllable and that four out of every five people over age 65 get along without physical assistance. When you also consider the fact that 72 per cent of the people between ages 45 and 64 are affected with one more of those same chronic ailment it becomes evident that people don't suddenly deteriorate physically at age 65. (Robert N. Butler, *Why Survive? Being old in America*—Harper & Row (1975), page 174.)

35. Of course, one of the leading reasons for retirement at age 65 is that both Old Age Security and Canada/Quebec Pension Plan Benefits are payable at age 65. Deferral of these benefits (with increased amounts) would ease the transition of private pension plans to the non-mandatory retirement type.

Summary

36. In summary, the Canadian Pension Conference advocates the abolition of mandatory retirement age policies, and the adoption of mandatory 3 per cent Deferred Compensation Component for retirement purposes funded through private sector investments with emphasis on full vesting and portability, but opposes compulsory indexing of private pension plan payments.

d'une façon nouvelle et différente. Travaillant ensemble, ils ont souvent trouvé des solutions originales et sages aux problèmes de la compagnie.»

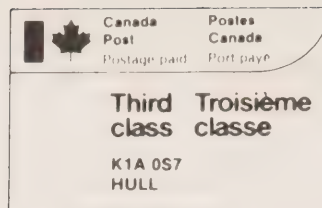
33. Les adversaires de la retraite non-obligatoire font souvent état de l'absentéisme et des coûts additionnels de soins de la santé comme raisons de l'imposition de la retraite obligatoire. Bankers Life & Casualty a une expérience qui n'indique pas que ces raisonnements soient particulièrement valables. La moyenne de l'absentéisme du groupe des moins de 65 ans est d'un peu plus de 2 jours inférieure par année à celui des plus de 65 ans, et le haut taux d'ensemble est imputable à un petit nombre de gens de plus de 65 ans qui sont absents plus longtemps et plus souvent que la majorité des employés. Joseph S. Perkins, Directeur du personnel auprès de Polaroid, dit que les travailleurs de plus de 65 ans ont un taux d'absence la moitié moindre que celui des moins de 65 ans, et «des études médicales indiquent que les vieillards en bonne santé le demeureront plus longtemps s'ils travaillent» (When Retirement Doesn't Happen—Business Week—June 19, 1978). Frank Angerame, le Conseiller en Assurances et Retraite auprès de la Bankers Life, dit: «Nous trouvons qu'il nous en coûte plus cher lorsqu'un jeune employé tombe malade. Si ces gens ne travaillaient pas chez nous, Bankers paierait à la fois des rentes et le salaire des suppléants. Ajoutez à cela, le coût de la formation de ce nouvel employé. Il faut que ce soit plus économique d'avoir une politique de retraite non obligatoire.»

34. On a fait remarquer que 86 p. 100 des employés de plus de 65 ans ont une ou plusieurs maladies chroniques. En tête de liste, on retrouve l'hypertension, l'arthrite, le diabète, les affections cardiaques et la sclérose. On devrait faire remarquer que plusieurs de ces maladies sont contrôlables et que quatre sur cinq personnes de plus de 65 ans se tirent d'affaires sans aide. Quand on considère aussi le fait que 72 p. 100 des gens entre l'âge de 45 ans et 64 ans souffrent d'une ou plusieurs de ces mêmes affections chroniques, il devient évident que les gens ne se détériorent pas soudainement physiquement à l'âge de 65 ans. (Robert N. Butler, *Why survive? Being old in America*—Harper & Row (1975), page 174).

35. Bien sûr, une des raisons principales pour lesquelles on prend sa retraite à 65 ans, c'est que la Pension de vieillesse et les avantages du régime de pensions Canada/Québec sont payables à partir de 65 ans. Si on différait ces avantages (avec montants accrus), il serait plus facile de faire passer les régimes privés de rentes au genre de retraite non obligatoire.

Sommaire

36. Bref, l'Institut Canadien de la Retraite préconise l'abolition de la politique de l'âge de la retraite obligatoire et l'adoption de l'Élément obligatoire à 3 p. 100 de la Rémunération Différée en vue de la retraite, capitalisé par des placements du secteur privé, en mettant l'emphase sur une entière dévolution et transférabilité mais il s'oppose à l'indexation obligatoire des rentes des régimes privés.



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Canadian Institute of Actuaries:

Mr. T. R. Suttie, President;
Mr. D. R. Anderson;
Mr. R. T. Giesinger;
Mr. R. M. Walker.

Canadian Pension Conference:

Mr. Donald Landreville, President;
Mr. Robert G. Camp, Chairman, Legislative Committee.

Institut canadien des actuaires:

M. T. R. Suttie, président;
M. D. R. Anderson;
M. R. T. Giesinger;
M. R. M. Walker.

Institut canadien de la retraite:

M. Donald Landreville, président;
M. Robert G. Camp, président du Comité législatif.



2
Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978

Quatrième session de la
trentième législature, 1978

3
SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

4
*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:

The Honourable DAVID A. CROLL

Président:

L'honorable DAVID A. CROLL

Thursday, December 14, 1978

Le jeudi 14 décembre 1978

Issue No. 10

Fascicule n° 10

Tenth Proceedings on:

Discussion on Mandatory Retirement

Dixième fascicule concernant:

Étude sur la retraite obligatoire

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |

(*Restigouche-Madawaska*)

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Howe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |

(*Restigouche-Madawaska*)

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, DECEMBER 14, 1978
(15)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9:00 a.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Adams, Anderson, Benidickson, Bird, Bosa, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Quart, Rowe. (13)

Present but not of the Committee: The Honourable Senator Marshall.

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher; Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant; Dr. John Desmarais, Administrator of the Committee.

The Honourable Monique Bégin, Minister of National Health and Welfare, appeared before the Committee. After a presentation, the Minister answered questions put to her by committee members.

The following witnesses were heard:

National Health and Welfare:

Mr. Bruce Rawson, Deputy Minister;
Mr. John Osborne, Special Adviser, Policy Development;

Mr. Brian Powell, Director, Experimental Research and Special Projects Unit.

Canadian Human Rights Commission:

Mr. Gordon Fairweather, Chief Commissioner;
Mrs. Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner;
Martha Hynna, Secretary General;
George Cook, Research Officer;
Mr. Paul Mercier, Director of Research;
Ann Steeves, Executive Assistant.

Mr. Gordon Fairweather made a presentation and the witnesses answered questions put to them by Committee members.

The following briefs were received and put on file in the office of the Committee.

1. The Canadian Imperial Bank of Commerce
2. Canada Packers
3. Ontario Hydro

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 14 DÉCEMBRE 1978
(15)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Adams, Anderson, Benidickson, Bird, Bosa, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Quart, Rowe. (13)

Présent mais ne faisant pas partie du Comité: L'honorable sénateur Marshall.

Aussi présents: M. Warren James, premier chercheur; M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche; M. John Desmarais, administrateur du Comité.

L'honorable Monique Bégin, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social comparaît devant le Comité. Après un exposé, le ministre répond aux questions qui lui sont posées par les membres du Comité.

Les témoins suivants sont entendus:

Santé nationale et Bien-être social:

M. Bruce Rawson, sous-ministre;
M. John Osborne, conseiller spécial, Développement des politiques;
M. Brian Powell, directeur, Unité de recherche expérimentale et des projets spéciaux.

Commission canadienne des droits de la personne:

M. Gordon Fairweather, commissaire en chef;
M^{me} Rita Cadieux, sous-commissaire en chef;
Martha Hynna, secrétaire général;
George Cook, chercheur;
M. Paul Mercier, directeur de la recherche;
Ann Steeves, adjoint à l'exécutif.

M. Gordon Fairweather prononce un exposé et les témoins répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Les mémoires suivants sont reçus et joints au dossier du bureau du Comité.

1. La Banque canadienne de commerce
2. Canada Packers
3. Hydro Ontario

Copies of these briefs are available to the members of the Committee upon request.

It was directed that the brief presented by the Department of National Health and Welfare be printed as Appendix "10-A" and the brief presented by the Canadian Human Rights Commission, together with a paper entitled "Age Discrimination Legislation in the 13 Jurisdictions of Canada", be printed as Appendix "10-B" to these proceedings.

At 11:55 a.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Des exemplaires de ces mémoires sont à la disposition des membres du Comité sur demande.

Il est ordonné que le mémoire présenté par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et le mémoire présenté par la Commission canadienne des droits de la personne ainsi qu'un document intitulé «La discrimination selon l'âge dans la loi dans les 13 juridictions canadiennes» soient joints aux présentes délibérations (*Appendices «10-A» et «10-B»*).

A 11 h 55, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Thursday, December 14, 1978

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9 a.m. for a discussion on mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Before we hear our witnesses this morning, I should state that briefs have been received from the Canadian Imperial Bank of Commerce, Canada Packers Ltd., and Ontario Hydro. These corporations will not be appearing before the committee, but their briefs will become part of our library. If members of the committee wish to study them, they are available through the clerk of the committee.

This morning we are privileged to have appearing before the committee the Honourable Monique Bégin, Minister of National Health and Welfare a minister who has a magic political touch. She began a fight for a guaranteed income by way of negative income tax and nobody gave her a chance. However, she made it, and that is an historical achievement.

With that, I ask the minister to proceed.

Hon. Monique Bégin, Minister of National Health and Welfare: If there is a magic touch, it is because of you and the work of the two committees you chaired on poverty. It is not too often that I have an opportunity to compliment the Senate, and I like to take advantage of the times I can. I wish to recognize the work done by your committees which permitted us in more dangerous offices to use you and be legitimized, if I might say. I wish this committee the same success in the reform of social policies in the country.

Mr. Chairman, we have tabled with you copies of our brief in both official languages. This morning I should like to table a copy of the background paper which may be of interest. Some of the sections, for instance, give detailed statistics, and others give international dimensions. This document is available in English only this morning. The French version is in the process of translation at this time and will be forwarded to you as soon as it is available.

First I will make my presentation to you, and then answer questions later. If you will permit me, I shall begin in French.

J'apprécie beaucoup l'invitation que vous m'avez lancée de comparaître ce matin devant votre comité, à cause de l'intérêt croissant qui s'est manifesté pour les questions relatives à l'âge de la retraite, au cours de la toute dernière année en particulier.

J'y vois une occasion d'exposer certains sujets de préoccupation qui touchent l'âge de la retraite, mais, en même temps, l'occasion d'exposer d'autres caractéristiques du système de pension de retraite qui influent sur la capacité des travailleurs quant à leur décision réelle de l'âge auquel ils désirent se retirer de la population active.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 14 décembre 1978

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures, afin de discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Avant d'entendre les témoins ce matin, je vous annonce que nous avons reçu les mémoires de la Banque canadienne impériale de commerce, de Canada Packers Ltd. et de l'Hydro-Ontario. Ces entreprises ne comparaitront pas devant le Comité, mais leurs mémoires seront déposés à notre bibliothèque. Les membres qui voudront les étudier pourront se les procurer auprès du greffier du Comité.

Ce matin, nous avons le privilège de recevoir l'honorable Monique Bégin, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, qui comparaitra devant le Comité. Ce ministre a une habilité politique incroyable. Elle s'était jurée d'instituer un régime de revenu garanti par le biais d'un impôt négatif et personne ne lui a facilité les choses. Malgré cela, elle y est arrivée et sa victoire ne passera pas inaperçue.

Sur ce, j'invite le ministre à prendre la parole.

L'honorable Monique Bégin, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social: Si j'ai une habilité incroyable, c'est à cause de vous et du travail des deux comités que vous avez présidés sur la pauvreté. Je n'ai pas souvent eu la chance de féliciter le Sénat et je ne voudrais pas rater l'occasion. Je voudrais vous féliciter officiellement pour le travail de votre Comité, qui nous a permis, dans des circonstances beaucoup plus délicates, d'avoir recours à vous en toute légitimité, si je puis m'exprimer ainsi. Je souhaite au Comité un succès non moins éclatant dans sa réforme de mesures sociales en vigueur au Canada.

Monsieur le président, nous avons déposé à votre intention des exemplaires de notre mémoire dans les deux langues officielles. Ce matin, j'aimerais déposer un exemplaire du document d'appui qui, à mon avis, présente un certain intérêt. Vous y trouverez des chapitres où figurent des statistiques détaillées et d'autres qui présentent un tableau de la situation dans les autres pays. Ce document n'est disponible qu'en anglais ce matin. La version française vous sera envoyée dès qu'elle sera terminée.

J'aimerais d'abord faire une déclaration préliminaire, à la suite de laquelle vous pourrez me poser des questions. Si vous me le permettez, je commencerai en français.

I am very grateful for your invitation to appear before your Committee this morning because of the growing interest shown, especially since last year, in retirement age issues.

I will take advantage of this opportunity to discuss certain concerns with regard to the retirement age, as well as other characteristics of the pension plan system which have an impact on the workers' capacity to make a valid decision with regard to the age at which they wish to retire from the labour force.

[Text]

A date, j'ai reçu des opinions et des recommandations contradictoires sur ce que devrait être la politique de l'âge de la retraite. Certaines personnes affirment qu'il faut supprimer les pratiques rigides obligeant les Canadiens à prendre la retraite à un âge donné. La retraite obligatoire leur apparaît comme un empiétement sur le droit qu'a une personne de travailler, et ils croient aussi que le déplacement démographique vers une société plus vieille créera un fardeau insupportable pour les régimes de pension. Il y en a aussi qui pensent que le temps n'est pas loin où nous aurons une pénurie de la main-d'œuvre, et où la contribution des travailleurs âgés sera plus importante que maintenant.

D'autre part, une tendance constante, et très nette, s'est dessinée vers la retraite anticipée, au cours de toute la période qui a suivi la fin de la Seconde Guerre mondiale, et des pressions continuent de s'exercer pour laisser plus de latitude au travailleur, et lui accorder plus rapidement le droit à sa pension.

Alors, le débat sur la retraite traduit donc deux désirs très différents, qui ne se heurtent pas nécessairement: l'un, d'abaisser encore davantage l'âge «admissible», c'est-à-dire l'âge où est acquis le droit aux prestations de retraite pleines et entières pour tous, et l'autre, de laisser plus de latitude en fonction de l'âge réel de la retraite, c'est-à-dire l'âge où l'intéressé, à toutes fins pratiques, se retire, en grande partie, de la population active. Ce qui est demandé, en somme, c'est simplement d'avoir un meilleur choix quand il s'agit de prendre la décision de sa retraite.

The debate on retirement age policies focusses on three particular questions: First, should the current mandatory retirement age practices be made more flexible in order to afford the opportunity to continue to work beyond the age of 65? Secondly, should there be more flexibility in pension arrangements to facilitate early retirement? Thirdly, should the opportunity be provided to individuals to phase themselves gradually out of work and into retirement?

At present, the ideal government does not take any single well defined stance with respect to these questions in our retirement age policies. However, the federal government has a major impact on retirement through the tax system, the public pensions, human rights legislation, unemployment insurance and Public Service pensions. One common thread woven throughout is the importance of age 65 as the dividing line.

Let me say a few words on the National Health and Welfare perspective. First my concerns. I believe a good deal more flexibility is both possible and desirable. There is a wide range of individual needs which a comprehensive retirement age policy will affect. However, some needs stand out clearly as requiring greater attention than others. In particular, the retirement income system as a whole has failed to generate sufficient income. I should like to stress that. As a result, most individuals sustain a major drop in their income at retirement. Moreover, some groups—such as widows, those who work for several employers during their career, those who do not work for employers with pension plans, the very old and those forced to retire for health reasons—suffer more than others.

[Traduction]

Up until now, I have heard contradictory views and recommendations on what the retirement age policy should be. Some believe that we should do away with strict practices forcing Canadians to retire at a given age. They consider mandatory retirement as an infringement on the right of the individual to work. They also think that demographic displacements toward an older society will create an unbearable burden on pension plans. Some also think that the time is not far when we will face a lack of manpower and the contribution of older workers will be considered more important than it is now.

On the other hand, a constant and very clear trend towards early retirement developed during the period following the Second World War and pressure is being brought to bear to give more freedom to workers and entitle them to be pensioned off earlier.

Thus, the debate on retirement reflects two very different desires which are not necessarily contradictory. One is to lower the age of eligibility still more, that is the age everyone must reach to become eligible to full and complete pension benefits and, the other, to give more latitude with regard to the real age of retirement, that is the age when, for all practical purposes, the majority of people retire from the labour force. What they want, in short, is to be given a better choice when faced with the decision to retire.

Le débat sur la politique de la retraite porte principalement sur trois questions: premièrement, devrait-on assouplir la politique relative à la retraite obligatoire afin de permettre à ceux qui le désirent de continuer de travailler passé l'âge de 65 ans? Deuxièmement, les modalités des régimes de pensions devraient-elles être moins rigides pour faciliter la retraite anticipée? Troisièmement, devrait-on permettre aux travailleurs de prendre leur retraite graduellement?

Actuellement, le gouvernement fédéral n'a adopté aucune position définie sur ces trois questions qui concernent notre politique de la retraite. Il a pourtant une grande incidence sur la qualité de la retraite, par sa politique fiscale, ses régimes de pension publics, sa loi de protection des droits de la personne, son programme d'assurance-chômage, et son régime de pension de la Fonction publique. La caractéristique commune de ces programmes est l'importance accordée à l'âge de 65 ans.

Si vous me le permettez, je vais maintenant dire un mot de l'approche du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Je vous ferai d'abord part de mon opinion personnelle. A mon sens, il serait possible et souhaitable d'assouplir encore davantage ces programmes. Un grand nombre des besoins individuels pourraient être mieux servis advenant l'adoption d'une politique globale de la retraite. Certains d'entre eux semblent toutefois plus évidents et plus urgents. En particulier, les revenus des retraités sont nettement insuffisants. J'aimerais insister là-dessus. Je le répète, la plupart des retraités subissent une baisse importante de leur revenu dès leur mise à la retraite. En outre, certains groupes sont plus touchés que d'autres: ce sont les veuves, les salariés qui cumulent des emplois pendant leur carrière, ceux qui n'ont pas eu la chance de participer à un régime de pension privé, les travailleurs très

[Text]

Let me now deal for a few moments with a profile of the elderly. Dealing first with those over age 65, in 1975 61 per cent of unattached senior citizens and 22 per cent of elderly couples—almost half of all pensioners—were in receipt of incomes below the Statistics Canada poverty line. The average income was \$3,796 for unattached pensioners and \$8,746 for couples. In contrast, the average income of census families in Canada with heads aged 45 to 54 was \$19,955.

Many in the age group 60 to 64 are in an even worse situation—perhaps because of health problems, the difficulty of obtaining a job at that age or because of the death of a spouse. In 1975 Statistics Canada conducted a nationwide retirement survey on our behalf, and honourable senators have already received a copy of the summary report as part of the background papers for this brief. That survey found that 37 per cent of men had retired by age 64. Of those 58 per cent had retired for health reasons and 10 per cent as a result of layoff. The majority had no choice in the matter whatsoever. Fewer than one-third of those who had retired because of poor health or layoff had employer-sponsored pensions. As a result, 44 per cent of unattached persons, mostly widows between the ages of 55 and 64, were living in poverty. If I am not mistaken, the Statistics Canada poverty line is a very conservative one. If we were to include in those figures those falling below the poverty line suggested by the Senate, the numbers would be much greater.

I should like to stress that the retirement income system treats women particularly badly. For a variety of reasons, women are less likely than men to be offered a job-related pension plan. Moreover, because of inadequate vesting and portability regulations, few of those who do contribute to such plans are likely ever to qualify for significant retirement benefits.

The majority of women are also absent from the labour force for long periods during which they contribute to society by bearing and rearing children. This further reduces their ability to build up pension benefits in their own right. As a result, they often become dependent upon their husbands after retirement. However, even if the husband qualifies for a retirement pension, his wife will not automatically receive a pension after his death.

In 1976, only 45 per cent of plan members belonged to plans which paid a widow's pension and in most cases that pension was only 50 per cent of the husband's entitlement.

It is because of these kinds of problems that in 1975 more than two thirds of all unmarried women over the age of 65—over 400,000 Canadians—had cash incomes too low to lift them out of poverty.

[Traduction]

âgés et ceux qui sont forcés de prendre leur retraite pour des raisons de santé.

Je dresserai maintenant un bref profil des gens âgés. Premièrement, en ce qui concerne les gens de plus de 65 ans, en 1975, 61% de ceux qui vivaient seuls et 22% des couples âgés—près de la moitié de tous les pensionnés—avaient un revenu qui les plaçait en deçà du seuil de pauvreté décrit par Statistique Canada. En moyenne, les pensionnés qui vivaient seuls touchaient \$3,796 alors que les couples ne disposaient que de \$8,736. Par contre, le revenu moyen des familles canadiennes dont le chef avait entre 45 et 54 ans était de \$19,955 au dernier recensement.

La situation de la plupart de ceux qui ont entre 60 et 64 ans est encore pire—peut-être à cause de leur piètre état de santé, de la difficulté de trouver du travail à cet âge ou parce que leur conjoint est décédé. En 1975, Statistique Canada a mené une enquête nationale sur les retraités pour le bénéfice de mon ministère. Les résultats figurent dans le document d'appui dont vous avez déjà reçu copie. Cette enquête a permis de déterminer que 37% des hommes avaient pris leur retraite dès l'âge de 64 ans. De ce nombre, 58% avaient dû prendre leur retraite pour des raisons de santé et 10% par suite d'un licenciement. La majorité n'avait pas eu leur mot à dire de toute façon. Moins du tiers de ceux qui avaient pris leur retraite pour des raisons de santé ou par suite d'un licenciement participaient à un régime de retraite partiellement financé par l'employeur. En conséquence, 44% des personnes vivant seules, pour la plupart des veuves entre 55 et 64 ans, vivaient dans la misère. Sauf erreur, le seuil de pauvreté déterminé par Statistique Canada est très modeste. Si nous devons y inclure les personnes qui vivent en-deçà du seuil de pauvreté, comme le Sénat l'a proposé, les chiffres seraient beaucoup plus impressionnants.

J'aimerais préciser que le niveau de revenu des retraités est particulièrement faible chez les femmes. Pour une foule de raisons, celles-ci réussissent moins souvent que les hommes à trouver un emploi où l'on offre un régime de pension. En outre, en raison de l'insuffisance des règlements concernant les cotisations patronales et la transférabilité des régimes, peu nombreuses sont celles qui auront éventuellement droit à des prestations de retraite substantielles.

De plus, la majorité des femmes se sont retirées de la population active depuis longtemps pour servir la société en mettant au monde et en élevant leurs enfants. Cette tâche les a empêchées d'accumuler des cotisations qui leur auraient permis de retirer les prestations de retraite auxquelles elles ont droit. Cette situation les rend donc dépendantes de leur mari, à leur retraite. Toutefois, elles n'auront pas nécessairement droit aux prestations de retraite de leur mari après son décès.

En 1976, seulement 35% des bénéficiaires de régimes de retraite pouvaient escompter qu'une pension serait versée à leur épouse après leur décès et, dans la plupart des cas, la veuve n'aurait droit qu'à 50% des prestations de son mari.

C'est à cause de ces problèmes qu'en 1975, plus des deux tiers des femmes non mariées de plus de 65 ans—plus de 400,000 Canadiennes—avaient de trop faibles revenus pour pouvoir se sortir de la misère.

[Text]

This brief profile shows that the retirement income system, as a whole, has failed to provide adequate cash incomes for a majority of those aged 65 and over, and has failed to deal with the problems of survivors and pre-65 involuntary retirement.

Let me now go into some of the details of the retirement income system which lie at the heart of these problems. Let me first speak of the employer-sponsored pension plans. In my brief, I refer to these plans as the source of the problem. The fact that almost half of those over age 65 are living in poverty, even when the least stringent definition of poverty is adopted, is indicative of major structural problems in the retirement income system. I contend that these relate largely to employer-sponsored pension plans. I do not wish to give the impression that the public pension plans are without flaws. That is certainly not the case. It is, however, an easy matter to compare the two sectors. Despite the fact that over 40 per cent of workers belong to private plans—and this figure, by the way, varies a great deal from province to province; in the province of Quebec, for example, fewer than 15 per cent have access to private plans—such plans produce only 13 per cent of the income received by the elderly, whereas the public plans produce 55 per cent. Those are gross measures, but I think they are useful as points of reference. Public pensions also provide universal coverage, full portability, indexation of benefits and benefits for survivors, while the employer-sponsored pension plans do not possess these characteristics as a system.

Since my written submission goes into the shortcomings in these areas in some depth, let me just briefly summarize them here. Most basic is the lack of coverage by private pension plans, in conjunction with a lack of portability and immediate vesting. Quite clearly, mobile workers are unable to build up adequate pension credits in the current system.

In addition, very few pension plans provide benefits which are indexed to protect pensioners from the problems of inflation. Not only are pensions-in-pay typically not indexed in the private sector, but deferred pensions of mobile workers are usually left unprotected.

A third clear failure is the lack of adequate survivors' benefits in employer-sponsored plans.

These faults in the retirement income system are my primary concerns. If I have emphasized those faults as opposed to speaking directly to the subject of choice of retirement age, it is because it would be Utopian to tell Canadians right now that I am 100 per cent in favour of flexibility and freedom of choice, upward and downward from the age of 65. It makes no sense to have that choice unless one has the income necessary to exercise that choice.

In summary, my position, and that of my department, is that flexibility in retirement age, both before and after age 65,

[Traduction]

Ce bref profil montre que, dans l'ensemble, les régimes de retraite n'ont pas réussi à assurer un revenu décent à la majorité des gens âgés de 65 ans et plus, et n'offrent pas une solution valable aux survivants et aux gens de moins de 65 ans qu'on force à prendre leur retraite.

J'aimerais maintenant traiter plus en détail du programme de retraite qui est à l'origine de ces problèmes. Je traiterai d'abord des régimes de pension financés partiellement par l'employeur. Dans mon mémoire, je signale que ces régimes sont à l'origine du problème. Le fait que près de la moitié des gens âgés de plus de 65 ans vivent dans la pauvreté, même en se fondant sur une définition de la pauvreté qui soit le moins contraignante possible, nous porte à croire que le programme de retraite comporte des problèmes structurels importants. J'admetts que ceux-ci sont particuliers aux régimes de pension financés partiellement par l'employeur. Je n'aimerais toutefois pas donner l'impression que les régimes de pension publics sont sans failles. Ce n'est certainement pas le cas. On peut toutefois facilement comparer les deux secteurs. Bien que plus de 40% des travailleurs participent à un régime de pension privé—et ce chiffre varie incidemment beaucoup d'une province à l'autre: au Québec, par exemple, moins de 15% des travailleurs ont accès à un régime de pension privé—ces régimes ne sont responsables que de 13% des revenus perçus par les gens âgés, alors que les régimes publics y contribuent à 55%. Ce sont des évaluations approximatives, mais je crois qu'elles sont utiles comme base de référence. De plus, les régimes de pension publics offrent une protection universelle, revalorisent les prestations des retraités et celles des survivants en fonction du coût de la vie, alors que les régimes de pension financés partiellement par les employeurs n'offrent pas ces caractéristiques.

Puisque mon mémoire écrit porte sur les lacunes de ces régimes, permettez-moi de les résumer brièvement. D'abord et avant tout, la faible couverture qu'offrent les régimes de pension privés, leur transférabilité réduite et les faibles possibilités d'acquisition immédiate de la cotisation de l'employeur. Somme toute, les travailleurs mobiles sont incapables de se constituer des crédits de pension suffisants dans le système actuel.

En outre, très rares sont les régimes de pension qui prévoient l'indexation des prestations pour protéger les bénéficiaires contre l'inflation. Non seulement les pensions liées au salaire ne sont-elles pas indexées dans le secteur privé, mais les pensions différées des travailleurs mobiles sont en règle générale laissées sans aucune protection.

Une troisième lacune est l'insuffisance des prestations aux survivants que prévoient les régimes offerts par l'employeur.

Ces lacunes du régime de retraite sont mes principaux objets de préoccupation. Si j'ai voulu les souligner plutôt que de parler directement du choix de l'âge de la retraite, c'est qu'il ne faudrait pas laisser croire aux Canadiens que je suis totalement en faveur de la souplesse et de la liberté de choix en ce qui concerne l'âge de la retraite. La possibilité d'exercer ce choix ne rimant à rien si l'on n'a pas les revenus nécessaires pour exercer un choix véritable.

En résumé, j'affirme, et c'est aussi la position de mon Ministère, que la possibilité de choisir l'âge de sa retraite, qu'il

[Text]

is desirable as it would enhance the individual's control over a major transition period in his or her life.

I should like now to address the matter of policies to increase post-65 work opportunities. Providing individuals with more opportunity to work after age 65 is, I believe, desirable. Clearly there are tangible gains for those who take advantage of the opportunity, and these are good reasons for eliminating rigid mandatory retirement age practices. Those who work after age 65 will improve their income situation, achieve a better balance between work and leisure and, for some, reduce social isolation. Many have the capability and desire to continue to make an economic contribution to society, and they should not be denied the right to do so. Indeed, surveys consistently show that a large minority—over 30 per cent—disagree with the principle of compulsory retirement.

Some have put forward strong arguments, or apparently strong arguments, in favour of mandatory retirement. The most important, it seems to me, is the argument that a mandatory retirement age is a useful management tool. It is claimed to facilitate the individual's orderly withdrawal from the labour market, the introduction of so-called "new blood," the reduction of conflict within the firm and the promotion of younger workers. On the other hand, we know by observation that healthy, older workers are generally productive and competent. There is no significant decline in learning ability, and older workers generally exhibit more mature judgment, better attendance and greater punctuality than their younger counterparts. I should point out that the majority of employers do not now practise mandatory retirement on the basis of age.

Also, as far as I am aware, there is no evidence to suggest that the older workers, not subject to compulsory retirement, are a problem for their employers. I have complete confidence in the ability of other employers to adjust their personnel practices in line with a more flexible retirement age policy, if given a little time. So, on balance, I believe that the benefits to individuals, and to society as a whole, that would result from greater flexibility outweigh the difficulties mentioned above.

I have one further comment to make on the mandatory retirement issue. It is crucial that post-65 work will not be viewed as a substitute for an improved retirement income system.

Let me now speak for a few moments on early retirement flexibility. Although mandatory retirement has recently been foremost in the public eye, the continuing strong pressure for more opportunity to retire early cannot be ignored. These pressures are based on a widespread desire to retire before the age of 65, especially on the part of those in poor health, working in hazardous occupations, or laid off. Clearly this has lowered the average retirement age. In part, this has resulted from the introduction of employer-sponsored pension plans of both reduced and, more recently, unreduced early pensions. However, these benefits are limited to those fortunate enough

[Traduction]

soit antérieur ou postérieur à 65 ans, est souhaitable et permettra à l'intéressé d'exercer un plus grand contrôle sur une très importante période de transition de sa vie.

J'aimerais maintenant aborder la question de la politique visant à accroître les possibilités de travail après 65 ans. Offrir la possibilité de travailler après 65 ans me semble tout à fait souhaitable. Ceux qui profitent déjà de cette possibilité, en tirent des avantages très réels, et ce sont là de bonnes raisons pour supprimer ces règles strictes qui régissent la retraite obligatoire. Ceux qui travaillent au-delà de 65 ans amélioreront leurs revenus, réaliseront un meilleur équilibre entre le travail et les loisirs et certains mêmes se sentiront moins isolés socialement. Nombreux sont ceux qui ont la capacité et le désir de continuer à contribuer économiquement au bien-être de la société et on ne doit pas les en priver. Certains sondages montrent qu'une forte minorité, plus de 30 p. cent des personnes interrogées, rejettent le principe de la retraite obligatoire.

D'aucuns ont fait valoir de solides arguments, ou des arguments apparemment solides, en faveur de la retraite obligatoire. Le plus important, étant, il me semble, celui voulant que l'âge de la retraite obligatoire constitue un outil de gestion très utile. Il faciliterait, semble-t-il, le retrait ordonné de la population active, l'injection de ce que l'on appelle «du sang nouveau», la réduction de conflits au sein de l'entreprise et la promotion des jeunes travailleurs. Par contre, nous savons, pour l'avoir observé, que les travailleurs âgés et en santé sont en général des travailleurs productifs et compétents. On ne constate pas de diminution significative de leur capacité d'apprentissage et les travailleurs âgés font généralement preuve de plus de jugement, de plus d'assiduité et de ponctualité que les jeunes travailleurs. Je dois dire que la majorité des employeurs n'obligent pas un employé à prendre sa retraite en raison de son âge.

Autant que je sache, rien ne prouve que les travailleurs plus âgés, qui ne sont pas soumis à la retraite obligatoire, posent un problème à leurs employeurs. Je suis sûr que les employeurs pourront adapter leurs pratiques en matière de personnel sur la base d'une politique plus souple de départ à la retraite, si on leur en donne le temps nécessaire. Tout compte fait, je pense que les avantages qu'une souplesse accrue de ce système prouvera aux particuliers et à la société en général dépassent largement les difficultés mentionnées ci-dessus.

Je voudrais ajouter quelque chose à cette question du départ à la retraite obligatoire. Il est de la plus haute importance que le travail effectué après l'âge de 65 ans ne soit pas considéré comme un moyen d'augmenter sa pension de retraite.

J'aimerais maintenant aborder la question de la retraite anticipée. Bien que ce soit surtout la retraite obligatoire qui ait retenu l'attention du public jusqu'à présent, il ne faut pas ignorer ceux qui revendiquent une retraite anticipée. Ces revendications reposent sur le désir généralisé de prendre sa retraite avant l'âge de 65 ans, surtout par ceux dont la santé est précaire, ceux qui ont des emplois dangereux ou qui sont licenciés. Toutes ces considérations ont permis d'abaisser l'âge moyen de départ à la retraite. Cette situation est en partie née de l'institution, par les employeurs, de régimes de retraite anticipés dont les pensions étaient réduites et qui, plus récem-

[Text]

not only to be members of pension plans, but also to have long service.

The real issue is that the majority of Canadians do not have any choice in the matter. No private pension plan is available for the majority, and the benefits are low and unindexed for most. About 70 per cent have no private pension at all. Hence the problem of coverage, portability, indexing and survivors' benefits, which must be solved if we wish to offer a real choice to everyone.

Because of these deficiencies in private pensions, coupled with the time required for improvements, I have been studying options for increased flexibility in the public programs. There are some benefits now for those who are disabled and for survivors in the form of CPP or QPP benefits, but the idea of further expanding our current public and private insurance coverage against particular contingencies, such as ill health, disability, loss of spouse, and unemployment, certainly bears investigation.

Options to reduce the age of entitlement to retirement benefits in the federal programs turn out to be prohibitively expensive in these times of restraint. However, unless improvements are made to employer-sponsored pensions, demands for government action will steadily mount. As we strive for improvements, including greater flexibility, we should ensure that no undue incentives are built into the system. In the long run, this would raise the incremental cost of improvements, making it more difficult to provide higher incomes for those needing them most.

The question of gradual retirement is another one which deserves careful study, which I will undertake this morning to have done in my department. Gradual retirement means the gradual phasing out of work and into retirement. I guess it can be translated as part-time work—all the spectrum of types of part-time work—which requires, of course, the payment of partial pensions to supplement part-time work.

It has been introduced in countries such as Sweden and Norway, and the question is discussed in the background paper—it has a blue cover—in great detail. One of the questions that comes to mind immediately is, what would be the incentive, or the reason for an employer to offer, permit, and take the trouble of adjusting his or her administrative practices to part-time employment? I think it is never by a spontaneous choice that employers do that. Some incentives must be built into the tax system—whatever incentive we can think of.

Many researchers believe that gradual retirement would reduce the trauma frequently associated with the abrupt cessation of work, which is typical of our North American society. I believe that imaginative employment strategies are needed for those who have already retired but who wish to work part time.

I would now like to deal with the conclusions and recommendations. Let me sum up my views on desirable changes in

[Traduction]

ment, ne l'étaient plus. Cependant, seuls ceux qui ont la chance non seulement de cotiser à des régimes de retraite mais également de se prévaloir de longs états de service peuvent bénéficier de ces avantages.

En réalité, la majorité des Canadiens n'ont pas le choix. La plupart ne peuvent bénéficier de régimes de retraite privés et les prestations sont faibles et non indexées pour la plupart. Environ 70% de ces personnes n'ont pas de régime de retraite privé. D'où les questions d'assurance, de transfert, d'indexation et de prestations de conjoint survivant qui doivent être résolus si nous voulons permettre à chaque citoyen canadien de choisir.

Toutes les lacunes que présentent les régimes de retraite privés auxquelles vient s'ajouter le temps nécessaire à toute amélioration m'ont amené à étudier les moyens d'accroître la souplesse des programmes publics. Les invalides et les conjoints survivants touchent des allocations du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, mais il faut essayer d'élargir notre programme d'assurance publique et privée à toutes sortes d'aléas, tels que la mauvaise santé, l'invalidité, la perte du conjoint et le chômage.

Toute mesure visant à réduire l'âge d'admissibilité à la pension de retraite des programmes fédéraux se révèle prohibitive en cette période de contraintes budgétaires. Cependant, les demandes d'actions gouvernementales deviendront encore plus pressantes si des améliorations ne sont pas apportées aux régimes de retraite promus par les employeurs. Tout en essayant d'y apporter des améliorations, y compris une plus grande souplesse, nous devons nous assurer qu'aucun stimulant indû n'est introduit dans le système. A long terme, ceci aurait pour effet d'accroître le coût des améliorations, et il serait encore plus difficile d'assurer des revenus plus élevés à ceux qui en ont le plus besoin.

La mise à la retraite graduelle est également digne d'une étude dont je vais charger ce matin dans mon ministère. Par mise à la retraite graduelle, on entend la suppression progressive du travail jusqu'à la retraite totale. J'imagine que l'on peut dire aussi «travail à mi-temps»—en incluant toutes les modalités—ce qui implique, bien entendu, le versement d'une pension partielle pour compléter le travail à mi-temps.

Ce système a été lancé en Suède et en Norvège et la question est exposée dans le document de référence (couverture bleue). L'une des questions qui viennent immédiatement à l'esprit est la suivante: quelles raisons inciteraient un employeur à rajuster ses pratiques administratives en vue du travail à mi-temps. Le patron ne le fait jamais spontanément, à mon avis. Il faut intégrer dans le système fiscal certains stimulants, quels qu'ils soient.

Nombre de chercheurs estiment que la mise à la retraite progressive réduirait le traumatisme causé par la brusque interruption du travail, lequel est typique de notre société Nord-Américaine. Il faut faire preuve d'imagination et établir des formules d'embauche créatrices pour ceux qui sont déjà à la retraite, et qui désirent travailler à mi-temps.

Je voudrais parler maintenant des conclusions et des recommandations. Permettez-moi de vous donner mon opinion sur

[Text]

retirement age policies. I think the essence of my argument is quite straightforward. I started from the position that retirement age policies can only be viewed in the light of overall improvements required in the light of overall improvements required in the retirement income system. The most important and basic improvement required is to increase the pension income available to all Canadians. Only if that is done will the majority of Canadians really have control over and a choice concerning their retirement decisions.

However, having said that, I must also strongly state that flexibility is an important ingredient of retirement age policies. I believe that the needs of individuals in today's changing society are far too diverse to allow the present widespread mandatory retirement practices to continue. Far too often healthy and productive Canadians find themselves removed from their employment purely as a result of their reaching their sixty-fifth birthday.

Similarly, increased flexibility and choice in the pension system must be pursued to facilitate early retirement, especially for those who need it as a result of failing health and other such reasons.

Finally, I have encouraged a search for new and imaginative employment and pension strategies, such as those being experimented with in Scandinavia, to allow for a gradual transition between work and retirement. Although this last point is not made in the four recommendations I am going to present, I will undertake to start studying the question immediately in my department.

In terms of my recommendations for future action, I would like to see major initiatives in four areas. Therefore I recommend:

One, that in order to ensure that a larger proportion of the work force receives job-related pensions, steps should be taken to dramatically improve portability and vesting arrangements in employer-sponsored pension plans, if necessary by changing the regulations applicable to plans under federal jurisdiction.

Two, that all benefits, including deferred pensions from employer-sponsored pension plans, be indexed in an appropriate manner to counter the ravages of inflation.

Three, that greater flexibility be provided to Canadians in choosing their retirement ages, whether before or after 65, and in particular that the rigidities embedded in the current mandatory retirement age practices should be relaxed.

Four, that survivors' benefits be improved, and that serious consideration be given to making joint and survivors' pensions mandatory in all employer-sponsored pension plans, in order to ensure that widows do not sustain a significant drop in living standards.

[Traduction]

les changements qu'il est souhaitable d'apporter aux politiques relatives à l'âge de la retraite. Mon principal argument est assez simple. D'après moi, les politiques relatives à l'âge de la retraite ne peuvent être envisagées qu'à la lumière des améliorations globales à apporter dans le système de pension. Il s'agit principalement d'augmenter le revenu de pension mis à la disposition des Canadiens. C'est à cette seule condition que la majorité des Canadiens pourront décider librement au sujet de leur retraite.

Ceci dit, je dois également ajouter que la souplesse est un attribut important des politiques relatives à l'âge de la retraite. Dans la société actuelle, les besoins de chaque individu sont bien trop différents pour pouvoir conserver la pratique actuelle de la retraite obligatoire. Trop souvent en effet, des citoyens en bonne santé se voient retirer leur emploi, purement et simplement parce qu'ils ont atteint l'âge de 65 ans!

Pareillement, il faut tendre vers un système de pension plus souple et plus versatile, afin de faciliter la retraite précoce, notamment pour ceux qui en raison d'une mauvaise santé ou autres en ont besoin.

Finalement, j'ai encouragé la recherche de formules nouvelles et créatrices en matière d'embauche et de pension, comme on en voit notamment en Scandinavie, afin de permettre une transition entre le travail et la retraite. Bien que ce dernier point ne figure pas dans les quatre recommandations que je vais présenter, je vais charger mon ministère d'en étudier la question immédiatement.

Dans le cadre de mes recommandations pour l'avenir, j'aimerais que l'on prenne des mesures d'envergure dans quatre domaines. Voici donc mes recommandations:

Premièrement, pour assurer qu'une plus grande partie de la population active touche des pensions liées à leur emploi, il faudrait prendre des mesures pour améliorer sensiblement les dispositions de transfert des régimes et de contributions de l'employeur lorsque ce dernier administre un régime de pensions; si besoin est, il faudrait modifier le règlement visant les régimes de compétence fédérale.

Deuxièmement, tous les avantages, y compris les pensions différées des régimes de pensions administrés par l'employeur, devraient être indexés de façon à combattre les effets néfastes de l'inflation.

Troisièmement, il faudrait donner aux régimes une plus grande souplesse de sorte que les Canadiens puissent choisir leur âge de retraite, que ce soit avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans ou après; plus précisément, la rigueur caractérisant les pratiques relativement à l'âge de retraite obligatoire devrait être assouplie.

Quatrièmement, il faudrait améliorer les pensions versées aux survivants et étudier sérieusement la possibilité que tous les régimes de pension administrés par l'employeur comportent des prestations de décès versées au survivant, pour assurer que les veuves n'aient pas à subir une baisse considérable de leur niveau de vie.

[Text]

Mr. Chairman, I will conclude by repeating what I said at the beginning. I wish you and the members of your committee success and wide application of the results of your work.

Hon. Senators: Hear, hear.

The Chairman: Had I read your brief earlier, I would have invited you to become a member of the committee!

The custom is to respond to questions at this point, but, because you are very busy in the other place, some of the committee members are unknown to you, so I will introduce them.

First, Senator Edgar Fournier. He was Vice-Chairman of the Senate Poverty Committee and he and I have been together for many years. You know Senator Josie Quart very well. You know Senator Deschatelets very well. Senator Florence Bird—

Senator Bird: I think I know her!

The Chairman: What I wanted to say was that not only is she the women's woman but she is also the men's woman.

Senator Inman is from original Canada—Prince Edward Island.

Senator Anderson is new to us and is in the process of establishing herself as a senator.

Senator Joseph Fournier is a former New Brunswick cabinet minister.

Senator Bosa speaks for himself. He is very energetic and good at it.

Senator Benidickson is, of course, a recognized specialist in finance.

You know Dr. Haidasz. He was a member of the House of Commons, and is now with us.

Senator Rowe is "Mr. Newfoundland".

Le sénateur Deschatelets: Mademoiselle Bégin, je serai très bref, car je sais que tous mes collègues sont très anxieux de vous poser des questions. Toutefois je vais vous avouer quelque chose de personnel dès le début. Hier soir, j'avais un choix à faire. J'étais invité, comme bien d'autres de mes collègues, à une très intéressante réception, et j'avais également votre mémoire. Alors, j'avais à décider si j'étais pour être de la fête, ou si je devais me rendre à ma chambre d'hôtel avec votre mémoire. Évidemment, le choix était très facile.

L'honorable Mlle Bégin: Draconien.

Le sénateur Deschatelets: J'ai passé la soirée avec votre mémoire. Maintenant, je vais vous dire une chose. Quand on examine un mémoire, à la veille d'entendre un témoin, on ferme la musique, la télévision, et on prend son crayon et on cherche les puces. On cherche les points litigieux pour tenter de prendre le témoin en défaut sur quelques problèmes contentieux. Donc, passé au peigne fin votre mémoire, et je le trouve extraordinaire. Ce mémoire, mademoiselle le ministre je le signerais ce matin. Remarquez bien que jusqu'à présent nous avons entendu, je ne sais pas combien de témoins des compa-

[Traduction]

Je vais terminer par mes propos du début, en vous souhaitant à vous et aux membres de votre Comité du succès dans votre travail. J'ose espérer qu'il aura des retombées importantes.

Des voix: Bravo! Bravo!

Le président: Si j'avais lu votre mémoire auparavant, je vous aurais demandé de siéger au comité.

Selon la coutume, nous adressons des questions aux témoins à ce moment, mais avant de ce faire, puisque vous êtes très occupée à l'autre endroit et que vous ne connaissez pas certaines des personnes présentes, j'ai pensé vous les présenter.

Voici le sénateur Edgar Fournier. Il était président du Comité sur la pauvreté et nous travaillons ensemble depuis bon nombre d'années. Vous connaissez très bien madame le sénateur Josie Quart, de même que le sénateur Deschatelets. Madame le sénateur Florence Bird—

Le sénateur Bird: Je crois la connaître.

Le président: Je voulais dire qu'elle tenait sa place autant parmi les hommes qu' parmi les femmes.

Le sénateur Inman vient de l'Île-du-Prince-Édouard, là où le Canada a pris naissance.

Madame le sénateur Anderson est un nouveau membre. J'ai du mal à lui tirer les vers du nez. Elle est aimable mais peu loquace.

Le sénateur Joseph Fournier est un ancien ministre du cabinet du Nouveau-Brunswick.

Le sénateur Bosa se défend bien. Je n'ai pas de problème à lui faire prendre la parole. Il est très énergique et fait bien son travail.

Le sénateur Benidickson est, bien entendu, un spécialiste reconnu en matière de finances.

Vous connaissez M. Haidasz. Il était à la Chambre des communes et se trouve maintenant parmi nous.

Le sénateur Rowe est surnommé M. Terre-Neuve.

Senator Deschatelets: Madam Bégin, I will be very brief, because I know all my colleagues are very anxious to ask you questions. I will start by telling you something very personal. Last night, I had a choice to make. I was invited, as were many of my colleagues, to a very interesting reception but I also had your brief to read. So I had to decide whether I would go to the party or to my hotel room to go over your brief. Obviously, the choice was very easy to make.

The honourable Miss Bégin: Drastic.

Senator Deschatelets: I spent the evening going over your brief. Now I will say something else. When one has to examine a brief the day before hearing a witness, one turns off both music and television to take up the pencil and look for inaccuracies. One looks for litigious points to try and catch the witness out on a few controversial issues. So I went through your brief with a fine toothcomb and found it extraordinary. I would more than willingly sign that brief tomorrow, Madam Minister. But please note that we have heard I don't know how many witnesses from the biggest companies in Canada. We

[Text]

gnies les plus importantes au Canada. Nous avons même entendu une association d'étudiants, une association nationale; on s'attendait bien à ce que ces étudiants viennent nous dire: écoutez, n'allez pas trop vite. Si vous augmentez l'âge de la retraite, vous allez nous toucher nous, d'abord. Alors, à notre grande surprise, ils ont manifesté une très grande générosité et de la compréhension.

Je peux donc vous dire que, dans toute la liste des compagnies et associations que nous avons entendues jusqu'ici, il n'y en a pas une, à mon sens, qui s'objecte à un changement majeur. Ceci en autant qu'on leur donnera le temps de s'ajuster. De plus, on nous dit qu'il leur faudrait peut-être deux ans, si on apportait un changement majeur, c'est-à-dire en changeant l'âge de la retraite obligatoire de 65 à 70 ans, ou de faire disparaître complètement l'âge limite de la retraite. On nous dit: en autant que vous nous en donnez le temps, on peut s'ajuster.

Alors, j'ai une ou deux questions. Je laisserai, ensuite, la chance à mes collègues.

Si on lit, à la page 10 de votre mémoire, le dernier paragraphe,

Les régimes de pension des employeurs: Source du problème.

Là, vous avez fait une étude, et vous en êtes venue à des conclusions très jutes concernant le régime de retraite public, et les différents régimes de retraite de caractère privé. Je suis bien d'accord avec vous qu'il n'y a peut-être pas 50 p. 100 des travailleurs qui prennent avantage des régimes de retraite privés. Nous avons eu devant nous la Banque Royale du Canada qui nous a dit qu'ils avaient un régime de retraite très avantageux, et que leurs nouveaux employés, spécialement les jeunes, refusaient complètement de contribuer à un tel régime. Cela leur cause un problème. Alors, ma question est celle-ci. Nous avons au Canada un régime de retraite, le Régime de pension du Canada, qui est universel, qui renferme à peu près tout ce que nous pouvons désirer quant à la mobilité. Tous les gouvernements provinciaux participent à ce plan.

Je vous demande donc si le régime de pension du Canada, qui est un plan national que nous avons adopté, je crois, en 1965, qui est devenu une institution, et que tous les travailleurs qui entrent sur le marché du travail sont régis par ce plan, alors, n'y aurait-il pas moyen d'améliorer ce plan, de le reviser, de l'examiner de façon à augmenter la contribution du travailleur à ce plan? J'irais jusque là. Est-ce que, dans votre ministère, on examine la possibilité d'améliorer le Régime de pension du Canada?

Hon. Miss Bégin: Mr. Chairman, may I introduce the members of my senior staff who have come with me? They are: Mr. Bruce Rawson, Deputy Minister, National Health and Welfare; Mr. John Osborne, whom you know, Special Adviser on Policy Development; Mr. Brian Powell, Director, Survey Research and Special Projects; Mr. James K. Martin, Senior Research Officer, Survey Research and Special Projects.

Dans la question que vous m'avez posée, sénateur Deschatelets, vous essayez d'identifier, me semble-t-il, une partie du

[Traduction]

even heard from a students' association, a national association; we were expecting these students to tell us: Listen, don't go too fast. If you increase the retirement age, you will be affecting us first. But to our great surprise, they showed a lot of generosity and understanding.

So I want to say that, among the list of companies and associations we have heard until now, there is not a single one that would disagree with a major change. As long as we give them time to adjust. Moreover, we have been told that they would need maybe two years, for a major change, that is if we change the mandatory retirement age which is now 65 or cancel it all together. But we have been told that as long as we give them enough time, they can adjust.

So I have one or two questions to ask. I will then give my colleagues a chance.

The last paragraph, on page 10, of your brief refers to:

Employers' pension plans, the source of the problem.

You have made a study and have drawn very accurate conclusions on public retirement plans and various private retirement plans. I agree with you that perhaps fewer than 50 per cent of the workers take advantage of private retirement plans. We heard from the Royal Bank of Canada that they had a very attractive retirement plan but that their new employees, especially the young, categorically refuse to contribute to that plan. This creates a problem for them. So here is my question. We have the Canada Pension Plan which is universal and covers about everything you would want with regard to mobility. All the provincial governments participate in this plan.

Consequently, with regard to the Canada Pension Plan—a national plan adopted in 1964, I believe, and which has become an institution in that all workers entering the labour force participate in it—I would like to ask you whether these would not be a way of improving this plan, of revising or studying it so that employees' contributions would increase? I would go that far. Is your Department working on the possibility of improving the Canada Pension Plan?

L'honorable Mlle Bégin: Monsieur le président, permettez-moi de présenter les membres de mon personnel supérieur qui m'accompagnent. Voici MM. Bruce Rawson, sous-ministre de la Santé et du Bien-être, John Osborne, qui, vous le savez, est conseiller spécial en matière de développement de politiques, Brian Powell, directeur de la recherche et des projets spéciaux, et M. James K. Martin, agent supérieur de la recherche et des projets spéciaux.

In the question you have raised, Senator Deschatelets, you seem to try to single out a portion of the pension plans offered

[Text]

système des pensions offertes aux Canadiens, dans lequel il y aurait place pour de l'amélioration, et qui est compris dans notre pouvoir de décision. Vous avez donc parlé du Régime de pension du Canada, le RPC. Il est universel uniquement pour ceux qui travaillent. Il n'a pas atteint la maturité, puisqu'il est encore jeune, et il ne couvre donc pas tous les Canadiens. Il ne fait pas partie de nos stratégies, en ce moment, de compter sur lui, comme la source d'amélioration importante de revenus pour les Canadiens.

Ayant dit cela, j'aimerais demander à mes officiels si, présentement, on étudie le dernier point, en particulier, afin d'établir si on peut l'améliorer. Monsieur Osborne.

Mr. John Osborne, Special Adviser, Policy Development, Department of National Health and Welfare: Mr. Chairman, the policy of the government has been that the Canada Pension Plan, along with the Old Age Security Program, forms a base from which a modest retirement pension would be provided; but they have looked to the private pension plans to provide the degree of comfort beyond that that retired people may wish to have in their retirement.

I am aware, and the minister is aware, that there have been proposals in the past to raise the 25 per cent retirement benefit level of the Canada Pension Plan. Some have suggested it be raised to 45 per cent or 50 per cent of earnings. I believe the Canadian Labour Congress suggested a 75 per cent level. The policy of the government up to this point has been that the private pension plans are the ones that should be expected to cover this tranche of the problem, and until it has been shown definitely that they are unable to do that, government policy is that they should be expected to do it.

Senator Bird: While on the Canada Pension Plan, Madam Bégin, is it not true that you did make an effort to do something about the women who came into the labour force and then went back again, and Ontario was the only province that prevented that from going through?

Hon. Miss Bégin: Unfortunately, nothing has changed on that front. That is a lesson I have learned about our Confederation. The rule of the game for the Canada Pension Plan is that we need two-thirds of the provinces with two-thirds of the population to agree on any amendments. One province, the biggest in the country in this case, is blocking the enforcement of the amendment. British Columbia, of course, is also refusing to approve this legislative change.

Senator Rowe: I should like to congratulate the minister on the excellence of her presentation this morning. We found it very interesting and informative. I have a couple of questions, but before putting them, I am interested in a point made by Senator Deschatelets with regard to the widespread interest there has been across Canada in the problems this committee is considering.

That was demonstrated to me last week when I attended one of our universities to take part in a colloquium being held by the school of social work. As a matter of fact, the main topic at that colloquium was federal funding in social welfare.

[Traduction]

Canadians in which there would be room for improvement and which falls under our jurisdiction. You are talking about the Canada Pension Plan, the CPP. It is universal only for those who are employed. It is not quite mature yet as it is still recent and does not cover all Canadians. For the moment, we do not plan or count on it as a source of substantial income improvement for Canadians.

Having said this, I would now like to call upon my officials to see whether we are considering this last point with a particular view to improving it. Mr. Osborne.

M. John Osborne, conseiller spécial en matière de développement de politiques, ministère de la Santé nationale et du Bien-être social: Monsieur le président, selon la politique du gouvernement, le Régime de pensions du Canada et le programme de sécurité de la vieillesse sont la base servant à la prestation d'une modeste pension, mais le gouvernement a laissé aux régimes de pensions privés le soin d'assurer une norme de confort dépassant celle à laquelle les retraités peuvent s'attendre lors de leur retraite.

Je sais très bien, tout comme le ministre d'ailleurs, que, par le passé, des propositions ont cherché à augmenter le niveau de 25% établi par le Régime de pensions du Canada. Certains ont proposé qu'il s'élève à 45% ou à 50% du revenu. Le Congrès du travail du Canada, je crois, a proposé 75%. Jusqu'à présent, le gouvernement avait comme politique de laisser aux régimes de pensions privés le soin de s'occuper de cette partie du problème et jusqu'à ce qu'il soit prouvé qu'ils ne sont pas en mesure de le faire, le gouvernement estime ne pas devoir s'attaquer au problème.

Le sénateur Bird: Madame Bégin, puisque nous parlons du Régime de pensions du Canada, n'est-il pas vrai que vous avez cherché à faire quelque chose pour les femmes qui réintégraient la population active et que l'Ontario été la seule province à s'opposer à ces mesures?

L'honorable Madame Bégin: Malheureusement, rien n'a changé. Si je me souviens bien de mes leçons sur la Confédération, il nous faut l'assentiment des deux tiers des provinces et des deux tiers de la population. Une province, en l'occurrence la plus grande au pays, empêche l'application de cette modification. Bien entendu, la Colombie-Britannique refuse également d'approuver les modifications à la loi.

Le sénateur Rowe: J'aimerais féliciter le ministre de la qualité de sa déclaration ce matin. Nous l'avons tous trouvée intéressante et utile. J'aurais une ou deux questions mais avant de les formuler, j'aimerais soulever une question mentionnée par le sénateur Deschatelets quant au grand intérêt manifesté dans tout le Canada pour les problèmes étudiés par ce Comité.

J'ai constaté cet intérêt la semaine dernière lorsque je me suis rendu dans une de nos universités pour participer à un colloque tenu par une faculté de sciences sociales. En fait, le colloque portait essentiellement sur le financement fédéral du bien-être social.

[Text]

There was a large number of young people at that colloquium, and I was fascinated with the interest they showed in this problem of retirement. I think that augurs well for the future and, I hope, for the success of our deliberations.

My first question relates to the 33 per cent figure disagreeing with mandatory pensions. What is that, 33 per cent of pensioners or of the adult public, generally?

Mr. Brian Powell, Director, Experimental Research and Special Projects Unit, Department of National Health and Welfare: That 33 per cent figure was taken from a survey of Canadians over the age of 54.

Senator Rowe: Why over 54?

Mr. Powell: That was the age covered by that particular survey. I might say that there was a recent Gallup poll that represented the whole of the population and it indicated an even higher number. I think it was 40 per cent.

Senator Rowe: You mentioned two figures, Madam Bégin, \$3,000 for survivors and \$8,000 for couples.

Hon. Miss Bégin: Not just survivors, but people who are alone.

Senator Rowe: Yes, and single people. I presume the couples would be over 65, or at least one of the couples would be over 65.

Mr. Powell: That is correct, and the \$8,000 includes all income from all sources.

Senator Rowe: Does that \$8,000 include people over 65 who are self-employed such as doctors, lawyers, and so forth. Those professionals continue working for many years after the age of 65. Were they included in the \$8,000 figure?

Hon. Miss Bégin: Yes, according to whatever portion of the sample they represented.

Senator Rowe: You mentioned indexing the counter inflation. That is a rather vague thought. Did you have in mind that the indexing would counter inflation absolutely? If, for example, the dollar went down 8 per cent in one year, would the indexing take care of that 8 per cent or would there be some modification of that?

Hon. Miss Bégin: As a minister of social policy in Canada, I would state quite strongly that I am thinking of full indexation and not partial indexation. Of course, there is a qualification in my recommendation, and I forget the exact expression I used, but I think it was "in an appropriate manner." There is no way I can be convinced that full indexation cannot be given. It only protects the value of the dollar. It is not an increase. Only those still in the labour force can bargain wage increases, real increases in income. There is no way I can be convinced that full indexation is not possible in this country.

Senator Rowe: For persons other than pensioners, too?

[Traduction]

Il y avait de nombreux jeunes au colloque et j'ai été fasciné par l'intérêt qu'ils ont manifesté à l'égard de la question de la retraite. Cela augure bien pour l'avenir et, je l'espère, le succès de nos délibérations.

Ma première question concerne les 33% de la population qui ne sont pas d'accord avec les pensions obligatoire. S'agit-il de 33% des retraités ou du public adulte en général?

M. Brian Powell, directeur de la sous-section de la recherche expérimentale et des projets spéciaux, ministère de la Santé nationale et du Bien-être social: Ce pourcentage, 33%, est le résultat d'une étude effectuée auprès des Canadiens âgés de plus de 54 ans.

Le sénateur Rowe: Pourquoi plus de 54 ans?

M. Powell: Parce que c'est la catégorie d'âge sur laquelle portait l'enquête en question. Mais d'après un récent sondage Gallup sur l'ensemble de la population, il s'agirait d'un chiffre encore plus élevé, de l'ordre de 40%.

Le sénateur Rowe: Vous avez mentionné deux chiffres, Madame Bégin, soit \$3,000 pour les survivants et \$8,000 pour les couples.

L'honorable Madame Bégin: Pas seulement les survivants, mais aussi les personnes seules.

Le sénateur Rowe: Oui, et les célibataires. Je suppose que cela s'applique aux couples âgés de plus de 65 ans, ou dont l'un des conjoints est âgé de plus de 65 ans.

M. Powell: C'est exact, et ces \$8,000 dollars comprennent tous les revenus, de quelque source qu'ils proviennent.

Le sénateur Rowe: Mais ces \$8,000 s'appliquent-ils également aux personnes âgées de plus de 65 ans qui travaillent à leur compte, comme les médecins, les avocats et ainsi de suite? Ces professionnels continuent souvent de travailler bien au-delà de l'âge de 65 ans. Sont-ils inclus dans cette catégorie?

L'honorable Mlle Bégin: Oui, en fonction de la catégorie de l'échantillon qu'ils représentent.

Le sénateur Rowe: Vous avez parlé de l'indexation comme une mesure pour combattre l'inflation. C'est assez vague. Voulez-vous dire que l'indexation réussirait à neutraliser complètement les effets de l'inflation? Si, par exemple, le dollar diminuait de 8 p. 100, l'indexation couvrirait-elle ces 8 p. 100 ou cette mesure serait-elle modifiée de quelque façon?

L'honorable Mlle Bégin: En tant que ministre de la politique sociale au Canada, je prône l'indexation complète et non partielle. Bien entendu, j'ai fait cette recommandation sous certaines réserves et j'oublie l'expression exacte que j'ai utilisée, mais je pense qu'il s'agissait «d'une manière appropriée». Je doute qu'on puisse me convaincre que l'indexation complète est impossible. Elle contribuerait à maintenir la valeur du dollar. Ce n'est pas une augmentation. Seuls ceux qui sont encore membres de la population active peuvent négocier des augmentations de salaire, en termes réels. On ne réussira jamais à me convaincre que l'indexation complète est impossible dans ce pays.

Le sénateur Rowe: Pour tout le monde, et non seulement pour les retraités?

[Text]

Hon. Miss Bégin: I am speaking now of pensioners, senator. There is a good deal of discussion at this time as to whether or not we can afford indexation. I believe we should insist on full indexation of pensions. I believe that the private sector can do much more by way of indexation of pensions than it does at this time.

Le sénateur E. Fournier: Madame le ministre, ma question sera plutôt une histoire de ce que nous vivons aujourd'hui. Je vais vous en donner un exemple. Si un garçon sort de l'école, après avoir gradué, peut-être en 12^e année, quelque chose de semblable, et qu'il s'en va sur le marché du travail. Cela s'applique chez nous, en général, et dans d'autres endroits à travers le Canada. Il ne peut pas trouver d'emploi. Les six premiers mois sont très difficiles, parce qu'il sort de l'école. Il se présente à un supérieur, mais il ne peut pas obtenir d'emploi. Enfin, il se trouve un job. Il travaille deux ans. Il s'est associé avec des gens qui ont sorti de l'école, mais qui n'ont pas trouvé de job, qu'ils se sont tenus à rien faire. Alors, il passe deux ans de réflexion. Cela s'applique dans son cas. Il est associé avec des gens qui disent: toi, tu travailles. T'es bien fou. Moi je ne travaille pas. Je jouis de la société. Alors, il se trouve un moyen pour se faire clairer, pour perdre son job. Il s'en va à l'assistance, c'est-à-dire à l'assurance-chômage. Il va retirer à peu près \$130 par semaine. Sa job lui donnait à peu près \$150. Alors, il pense encore à son affaire. Il travaillait, lui, pour \$20 par semaine, car il en retire maintenant \$130, puis il n'a pas de dépenses. Alors, pourquoi se trouver un job? Donc, il vit comme ça. Après que son assurance-chômage est finie, il ira au bien-être social. Alors, il a une autre porte de sortie qui le fera vivre. Puis, il perd le goût de travailler, et il fait ainsi sa vie.

Vous avez mentionné, dans votre recommandation:

If necessary by changing the regulations applicable to the plans under federal jurisdiction—

Maintenant, plus l'on avance, plus on reçoit de mémoires, plus ça se ressemble. On semble avoir trouvé...

L'honorable Mlle Bégin: Dites-moi pas que je ressemble à la Banque Royale du Canada.

Le sénateur E. Fournier: Plus on lit les mémoires, plus ça se ressemble. On a probablement trouvé les lacunes qui existent dans notre pays. Alors, est-ce que l'on est préparé pour aller à la source des problèmes, et guérir les problèmes à leur source? C'est ma question. Ce n'est pas facile à répondre, parce que, probablement, cela ne vous regarde peut-être pas, que c'est un autre ministère. Mais, dans tous les ministères, on bâtit une attitude parmi nos Canadiens, de sorte qu'on a plus l'ambition de travailler. On crée une classe de paresseux chez les jeunes, qui tenteront n'importe quoi pour ne pas travailler, et ça s'en vient de pire en pire. De plus, après cela, il y a la difficulté de se trouver un emploi. C'est presque impossible aujourd'hui, pour un gars qui termine l'école, de se trouver un job.

L'honorable Mlle Bégin: Sénateur Fournier, je vais peut-être vous donner une réponse qui ne vous plaira pas, mais je vais certainement être franche.

Le sénateur E. Fournier: Oui, j'aime cela.

[Traduction]

L'honorable Mlle Bégin: Je parle maintenant des retraités, monsieur le sénateur. La question de savoir si nous pouvons nous permettre l'indexation revient souvent sur le tapis. Nous devrions insister sur l'indexation complète des pensions. Je pense que le secteur privé pourrait faire beaucoup plus en ce sens qu'il n'en fait à l'heure actuelle.

Senator E. Fournier: Madam Minister, my question actually has a bearing on what we are experiencing today. I will give you an example. A young man leaves school after having graduated from Grade 12, or whatever, and he goes onto the job market. Generally, the situation applies here as well as in other areas across Canada. He cannot find work. The first six months are very difficult as he is just out of school. He sees an employment officer but he cannot get a job. Finally, he finds one. He works for two years. He has befriended people who have left school, who have not found a job and have ended up doing nothing. He spends two years thinking. This is what he does in his case. He has befriended people who tell him: "You're working. You're crazy. I am not working. I've got it made." The young man then finds a way of being fired, of losing his job. He seeks financial aid, in other words, unemployment insurance. He will receive approximately \$130 a week. His job earned him approximately \$150. He reflects once more on his situation. He used to be working for \$20 a week, whereas he now receives \$130 and he does not have any expenses. Therefore, why look for a job? So he lives this way. After the unemployment insurance benefits have run out, he will collect social welfare. So, he has found another way of surviving. Eventually, he loses his inclination to work and will go through life like this.

In your recommendation, you said:

If necessary by changing the regulations applicable to the plans under federal jurisdiction

As it stands, the more briefs we receive, the more the situation seems to be the same. We seem to have found...

Hon. Miss Bégin: Don't tell me that my views coincide with those of the Royal Bank of Canada.

Senator E. Fournier: The more briefs we read, the more the situation seems the same. We have probably found what our country's shortcomings are. But are we prepared to go to the root of the problems and solve them? This is what I want to know. It is not easy to answer, because this probably comes under another Department's jurisdiction and not yours. But all the Departments seem to be contributing to an attitude in Canadians that makes them not want to work. We are creating a group of lazy young people who will try anything in order not to work; and the situation is getting worse and worse. Moreover, it is hard to find work. For a young man leaving school nowadays, it is practically impossible to find a job.

Hon. Miss Bégin: Senator Fournier, I'm about to give you an answer that will probably not please you, but I am certainly going to be frank about it.

Senator E. Fournier: Yes, I like that.

[Text]

L'honorable Mlle Bégin: Le problème que vous décrivez est un problème de création d'emplois, lequel je trouve fondamental. Il y a des erreurs que nous essayons de corriger, à ce moment même, à la Chambre des communes en présentant un bill, entre autres, qui va resserrer la vis sur l'assurance-chômage. Donc erreurs, de certaines politiques sociales, et vous avez nommé l'assurance-chômage et le bien-être social des provinces par lequel il y a eu des cas où les gens n'avaient plus de raison d'aller travailler. Vous avez parlé de l'attitude devant le travail, laquelle est très triste.

Quant à moi, je vous dirai que je trouverais dangereux que votre comité prenne cette tangente, parce que le secteur privé se cachera immédiatement derrière cette politique pour refuser de réformer ses régimes de pensions.

Alors, comme ministre des politiques sociales du Canada, je vous dirai que, si l'on parle de l'âge de la retraite, je prône la souplesse du choix, avant et après 65 ans, dans les deux sens, la vraie liberté de choix. Mais, je mentirais aux Canadiens si je la prônais sur toutes les plateformes demain matin, parce que les Canadiens n'ont pas de choix réel. Ils n'ont pas assez de sources de revenu qui leur sont offertes. Les sources de nos pensions publiques, semble-t-il, ont atteint une somme respectable. Elles ne sont pas parfaites. C'est impossible de les augmenter radicalement demain matin. Nos pensions privées, elles, sont absolument inacceptables, parce que, entre autres, elles n'offrent pas les caractéristiques élémentaires. Elles ne sont pas attachées à la personne du travailleur pour qu'il puisse, peu importe son emploi l'amener avec lui. Elles sont mal investies. Elles ne sont pas universelles. Elles sont très discriminatoires. De plus, elles ne sont surtout pas indexées.

Alors, je trouve que le secteur privé ne se cassera pas les reins en reformant les plans de pension qu'il offre à ses employés. Puis, c'est une question très grave de constater que le secteur privé est une source, puisque cela fait partie de votre paie, c'est un paiement que vous recevrez plus tard dans votre vie, c'est donc une source importante de votre revenu. Ce devrait être une source importante de votre revenu. Alors, il ne fait pas son job, et je n'accepterai jamais de discuter des maux structurels du chômage, parce que le secteur privé se cachera derrière cela pour continuer à ne pas faire leur job. C'est cela que je pense.

Le sénateur E. Fournier: C'est une opinion.

L'honorable Mlle Bégin: Mon sous-ministre, entre parenthèse, que nous avons volé à une province, a été sous-ministre du Bien-être dans plus d'un gouvernement au Canada, et il me dit que, pour un jeune seul, il est presque impossible, à ce moment d'obtenir du bien-être dans les provinces. Je veux seulement dire que l'on est conscient du problème général que vous avez décrit, d'aptitudes qui s'effritent. Mais, je voulais quand même apporter cette précision.

Le sénateur E. Fournier: Merci.

Senator Bird: During the hearings of the Royal Commission on the Status of Women we discussed how we might provide a pension to the housewife who has never worked and has no skills. Have you carried out any studies on that, or is it still a problem for which it is difficult to find a solution?

[Traduction]

Hon. Miss Bégin: The problem you describe is one of job creation which is fundamental, in my view. At the present time, we are trying to correct some mistakes in the House of Commons by presenting a bill, among others, which will tighten unemployment insurance. Certain social policies have been mistakes; you have cited unemployment insurance and provincial social welfare which has made it so that people no longer had any reason to go out to work. You have said that the work ethic is in a sorry state.

Personally, I would find it very dangerous if your Committee were to take this tangent, for the private sector will immediately cite this policy to justify its refusal to restructure its pension plans.

Therefore, as Minister of social policies in Canada, I will say that in matters of retirement age, I favour flexibility; I would see a choice before or after 65 years of age, a real freedom of choice. But I would be misleading Canadians if I were to promote it tomorrow on every platform, because Canadians do not have a real choice. They do not have sufficient income sources at their disposal. The amounts paid by our public pension plans seem fairly adequate. Things are not altogether perfect though. It would be impossible to provide radical increases tomorrow. On the other hand, our private pension plans are absolutely unacceptable, because, among other things, they do not offer the elementary features. They are not portable. They are badly invested. They are not universal. They are very discriminatory. And last but not least, they are not indexed.

Therefore, I think the private sector will not break its back by reforming the pension plans it offers its employees. Furthermore, this is a very serious matter in view of the fact that the private sector is an important source of your income and thus of those payments you will receive later in your life. It should be an important source of your income. However, as it is not doing its job, I will never accept to discuss the structural flaws of unemployment, because it would enable the private sector to hide behind that in order to go on shirking its job. This is what I think.

Senator E. Fournier: It is an opinion.

Hon. Miss Bégin: By the way, my Deputy Minister—we stole him from a province—was Deputy Minister of Welfare in more than one province in Canada, and he tells me that it is now almost impossible for a young man who is single to draw welfare in the provinces. I only wish to say that we are aware of the general problem which you have described, of the skills which are being wasted. But I still wanted to give this specific detail.

Senator E. Fournier: Thank you.

Le sénateur Bird: Lors des audiences tenues par la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, nous avons discuté de la question d'accorder une pension aux ménagères qui n'ont jamais travaillé et qui n'ont aucune aptitudes profes-

[Text]

Hon. Miss Bégin: The Royal Commission on the Status of Women was unable to find a solution to that and recommended that it be the subject of government study. My predecessor, Marc Lalonde, did study the question. There were numerous studies conducted within the department, basically centred on the CPP. A pension for housewives through the CPP was rejected. The results of the various studies in the department showed that it would benefit those in the higher income brackets. Someone has to pay both the contributor's and the employer's contributions.

Finally, if it were to be introduced, it would favour those who can afford such a pension. It would not touch those in need, who are those that you are most interested in. I can say that we have improved the situation a little—not completely—with the last increase in the GIS, because for the first time it will be \$20 per month to households, which means that it gives a break to people who are alone. That means women, in the majority of cases, either unattached, widows, divorced or separated. So we are now bringing them to over 80 per cent of the poverty level. They were much lower than that. We give only \$10 each to a couple, not \$20. For the first time we are giving it to people who are alone, and that means that we are giving women a break. But the question is still open.

Senator Bird: It is a very tough question. I do not know whether it is possible. I merely wondered whether you had made any progress.

Hon. Miss Bégin: We have no progress to report on that.

Senator Bird: With regard to the private pension plans and the point about federal changes in regulations, I really do not know enough about this, but would it be possible for the federal government to make proper pension plans mandatory in those areas in which they have jurisdiction, such as banks? Could you make it mandatory? Would it be possible to say that banks—

The Chairman: Senator Bird, we are against mandatory things, do not forget.

Senator Bird: I know, but—

Hon. Miss Bégin: I understood the question to mean, could the federal government have a legal instrument by which we would force—I am sorry to use that word—the private sector to have proper pensions, at least in areas of federal jurisdiction?

Senator Bird: Exactly.

[Traduction]

sionnelles. Avez-vous effectué des études sur cette question ou est-ce toujours un problème difficile de résoudre?

L'honorable Mlle Bégin: La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme a été incapable de trouver une solution à ce problème et a recommandé qu'il fasse l'objet d'une étude pour le gouvernement. Mon prédécesseur, M. Marc Lalonde, s'est effectivement penché sur cette question. De nombreuses études ont été effectuées au sein du ministère surtout en ce qui concerne le régime de pensions du Canada. L'idée d'une pension versée aux ménagères dans le cadre du régime de pensions du Canada a été rejetée. Les conclusions des diverses études du ministère ont montré qu'elles n'avantageraient que le groupe des personnes à revenu supérieur. Quelqu'un devrait donc payer à la fois les cotisations et les contributions de l'employeur.

Et finalement, si cette mesure était mise en œuvre, elle n'avantagerait que ceux qui ont les moyens de payer une telle pension. Elle ne profiterait pas à ceux qui sont dans le besoin, ceux qui nous intéressent le plus. Nous avons un peu amélioré, la situation, sans la résoudre entièrement, au moyen de la dernière augmentation du supplément du revenu garanti, car pour la première fois, ce dernier s'élèvera à \$20 par mois par foyer, avantageant donc ainsi les personnes seules. Ces dernières sont en majorité des femmes, qui sont soit célibataires, veuves, divorcées ou séparées. Leur revenu s'élèvera à plus de 80% du niveau de pauvreté. La situation qui prévalait avant cette augmentation était nettement pire. Nous n'accordons que \$10 dollars par couple, et non \$20. C'est la première fois que nous accordons le supplément aux personnes seules et cela veut dire que nous donnons une chance aux femmes. Mais cette question reste ouverte.

Le sénateur Bird: C'est une question très complexe. Je ne sais pas si c'est possible. Je me demandais simplement si vous aviez réalisé quelques progrès.

L'honorable Mlle Bégin: Nous n'avons encore aucun progrès à signaler à cet égard.

Le sénateur Bird: En ce qui concerne les régimes de pensions privés et la question des modifications apportées par le gouvernement fédéral au règlement, je ne suis pas assez au courant de la situation, mais serait-il possible pour le gouvernement fédéral de faire en sorte que les régimes de pensions soient obligatoires dans les domaines où ils ont compétence, comme les banques? Serait-ce possible d'obliger les banques...

Le président: Sénateur Bird, n'oubliez pas que par principe nous nous opposons à toute forme d'obligation.

Le sénateur Bird: Je sais, mais...

L'honorable Mlle Bégin: D'après ce que j'ai compris de votre question, vous voulez savoir si le gouvernement fédéral pourrait adopter une mesure législative obligeant, je m'excuse d'utiliser ce mot, le secteur privé à adhérer à des régimes appropriés, du moins dans les domaines de compétence fédérale?

Le sénateur Bird: C'est cela.

[Text]

Hon. Miss Bégin: There is an act which has the word "standards" in it. The name of the federal act which we could use escapes me. There is a certain amount of regulation right now. There is room for improvement. I hate to use a legal instrument to force the private sector to do better, but we may have to come to that. The name of the federal piece of legislation that we could use is the Pension Benefits Standards Act. Beyond that point, I cannot answer in more detail exactly what we could do. But the four characteristics of pensions which are not satisfactory are vesting, portability, universality and indexing.

Senator Bird: All of which they would kick and scream about.

Hon. Miss Bégin: Yes. I would like to see the private sector do their own homework and not have to impose anything upon them. It will surely be a big debate from the viewpoint of public opinion. They will say, "Ils vont se casser les reins." They will break-

Senator Deschatelets: Their neck.

Hon. Miss Bégin: ... their neck. Anyway, we think that the private sector could do better. We hope they will come to that conclusion and that we shall not have to force it upon anyone. Provinces also have a role, of course.

Senator Bird: Mr. Chairman, probably we could at least make hard recommendations to the federal government concerning the use of this act that was mentioned, but at the same time we could certainly indicate, both to the private sector and the provinces, that they should do something about it, in the hope that they will listen and that public opinion and the media will support us in this. There is no reason why we cannot do what you did with regard to poverty.

The Chairman: Well, we can discuss that.

Senator Bird: We can certainly discuss it and bring it to the attention of the public.

Senator Bosa: Mr. Chairman, immigrants are in the same category.

Hon. Miss Bégin: Immigrants have it better.

Senator Bosa: But women are better looking.

Senator Quart: Flatterer.

Senator Bosa: Mr. Chairman, in taking a panoramic view of the brief, I find that we are in agreement. We are in favour of lifting the mandatory requirement, and we are also in favour of suggested flexibility. But where I would have hoped to have discovered more precise information, in the brief of the Department of National Health and Welfare, is in the area of portability. I would have liked them to have come up with some suggestion as to how we could do that. We have been advocating that we should have greater flexibility and portability with regard to pensions so that our highly mobile work

[Traduction]

L'honorable Mlle Bégin: Il existe une loi qui contient le terme «normes». Mais le titre de la loi fédérale sur laquelle nous pourrions nous fonder m'échappe. Il existe actuellement un certain nombre de règlements. Il y a des possibilités d'amélioration. Je déteste d'avoir recours à un instrument législatif pour obliger le secteur privé à faire mieux, mais il est possible que nous en arrivions là. La Loi sur les normes des prestations de pensions est le texte législatif fédéral que nous pourrions appliquer. Au-delà de ce point, je ne peux pas vous indiquer en détail ce que nous pourrions faire exactement. Mais les quatre caractéristiques des pensions qui laissent à désirer sont: la jouissance, la possibilité de les transférer, le caractère universel et l'indexation.

Le sénateur Bird: Contre lesquels il protesterait avec véhémence.

L'honorable Mlle Bégin: Oui. J'aimerais voir le secteur privé faire ce qu'il faut au lieu d'être obligé de lui imposer quoi que ce soit. Ce sera certainement un débat vif en ce qui concerne l'opinion publique. On dira: «Ils vont se casser les reins». Ils se casseront...

Le sénateur Deschatelets: Le cou.

L'honorable Mlle Bégin: Le cou. De toute façon, nous pensons que le secteur privé pourrait faire mieux. Nous espérons qu'il arrivera à cette conclusion et que nous ne serons pas tenu de l'y forcer. Bien entendu, les provinces ont également un rôle à jouer.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, probablement nous pourrions au moins faire de fermes recommandations au gouvernement fédéral quant à l'application de la loi que vous avez mentionnée, mais en même temps nous pourrions signifier, au secteur privé et aux provinces, qu'il devra prendre des mesures à ce sujet, dans l'espoir qu'ils nous écouteront et que l'opinion publique et les organes d'information nous apporteront leur appui. Il n'y a pas de raisons que nous ne puissions pas faire ce que vous avez fait en ce qui concerne la pauvreté.

Le président: Nous pouvons en discuter.

Le sénateur Bird: Nous pouvons certainement en discuter et le signaler au public.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, les immigrants sont dans la même catégorie.

L'honorable Mlle Bégin: Les immigrants sont dans une meilleure situation.

Le sénateur Bosa: Mais les femmes sont plus jolies.

Le sénateur Quart: Plus flatteuses.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, en considérant le mémoire dans son ensemble, je trouve que nous sommes d'accord. Nous convenons de supprimer la retraite obligatoire, et nous sommes également en faveur de la souplesse proposée. Mais c'est en ce qui concerne la possibilité de transfert que j'avais espéré découvrir des renseignements plus précis dans le mémoire du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. J'aurais aimé qu'il ait proposé les moyens de le faire. Nous avons préconisé qu'il devrait y avoir une plus grande souplesse et des possibilités de transfert des pensions afin que

[Text]

force could go from one employer to the next without dissipating pension benefits.

I was also hoping that the department would come up with some studies dealing with funding. I am told that the pension plans which we now have are only partially funded—I think 49 or 50 per cent funded. What kind of liability does that represent in the future? Also, these plans are not indexed. If we were to index these plans, what kind of impact would that have on the economy?

It seems to me that we are taking a motherhood approach to these things. We say "Yes, the minister is in favour of indexing because it maintains the purchasing power of the dollar." But some people are under the impression that indexing means that you get an increase over and above what the dollar was able to buy the year before. But where would that lead us? I get frightened at some of these suggestions—

The Chairman: Senator, perhaps you had better ask your question.

Senator Bosa: I am coming to my final question. At least, I do not give the history of my background, like some other honourable senator. I am speaking to the issue. Senator Molgat returned from Argentina recently and told us that the Argentinians were very happy because they had finally brought inflation under control, from 830 per cent to 350 per cent, or something like that. I was talking to an Argentinian tourist who told me that they would consider it a great achievement if they could contain inflation to 20 per cent per month. So with this background, I put the question: Where does indexing take us, and what kind of impact will it have on our economy?

Hon. Miss Bégin: Mr. Chairman, I am afraid we are not necessarily on the same wave length. You started saying, senator, "We fully agree." From what you said, you should perhaps refer to the Department of Finance. A green paper, or a paper of some colour, is going to be published by the government fairly soon, dealing with private pensions. Your three last questions had to do with what I call flaws. You seem to be questioning the cost to the Canadian economy of having good private pensions. The flaws, and the cost to the economy of private pensions, are studied in a 300-page document which the government should be releasing very early in the new year, and the debate will be placed before public opinion. That is why I did not go into any detail as to portability, and so on.

I want to say one thing, which I recall very well from that study. The cost to the Canadian economy of fully existing private pension amounts to one bottle of scotch for each Canadian per year. I do not find that exaggerated at all.

The Chairman: Suppose you do not like Scotch, what do you do?

[Traduction]

nos travailleurs qui sont très mobiles puissent changer d'employeurs sans perdre leurs années de service qui leur donne droit à leur pension.

J'espérais également que le ministère présenterait certaines études sur la consolidation des régimes de pensions. On me dit que les régimes de pensions que nous avons actuellement ne sont financés qu'en partie, je pense qu'il s'agit de 49 ou 50 p. 100 du régime. Quel genre de passif cela représente-t-il dans l'avenir? En outre, ces régimes ne sont pas indexés. Si nous devions les indexer, quelles répercussions leur indexation aurait-elle sur l'économie canadienne?

Il me semble que nous adoptons l'attitude de l'État paternaliste à ce sujet. Nous disons: «Oui, le ministre est en faveur de l'indexation parce qu'elle maintient le pouvoir d'achat du dollar». Mais certaines personnes ont l'impression que l'indexation signifie que vous obtenez une augmentation au pouvoir d'achat du dollar l'année précédente. Mais où cela nous mènera-t-il? Certaines de ces propositions m'effraient...

Le président: Sénateur, vous feriez peut-être mieux de poser votre question.

Le sénateur Bosa: Je vais poser ma question finale. Au moins je ne donne pas ma biographie, comme le font d'autres honorables sénateurs. Mes remarques portent sur le sujet. Le sénateur Molgat est revenu récemment d'Argentine, et nous a dit que les Argentins étaient très heureux parce que finalement ils avaient jugulé l'inflation qui était tombée de 830 p. 100 à 350 p. 100 ou un pourcentage de cet ordre. Je parlais à un touriste argentin qui m'a déclaré que pour eux ce seraient un grand exploit s'ils parvenaient à maintenir l'inflation à 20 p. 100 par mois. Par conséquent, compte tenu de cet exemple, je pose ma question qui est la suivante: où nous mène l'indexation, et quelle répercussion aura-t-elle sur notre économie?

L'honorable Mlle Bégin: Monsieur le président, je crains que nous ne soyons pas sur la même longueur d'onde. Vous avez commencé par dire, sénateur «Nous sommes pleinement d'accord». D'après ce que vous m'avez dit, vous devriez peut-être vous adresser au ministère des Finances. Le gouvernement publiera un livre vert, ou un livre d'une certaine couleur, très prochainement, qui porte sur les régimes privés de pensions. Vos trois questions portaient sur ce que j'appelle des imperfections. Vous semblez contester le coût pour l'économie canadienne d'avoir des régimes de pensions acceptables. Les imperfections, et le coût des régimes privés de pensions pour l'économie canadienne ont été étudiés dans un document de trois cents pages que le Gouvernement doit publier au tout début de l'an prochain, et le public pourra en discuter. C'est pourquoi je ne suis pas entré dans les détails en ce qui concerne la possibilité de transfert, et d'autres aspects.

Je tiens à signaler une observation que je me souviens avoir lu dans cet étude. Le coût pour l'économie canadienne de l'indexation complète des régimes de pensions privés équivaut aux prix d'une bouteille de whisky pour chaque Canadien par an. Je ne trouve pas du tout qu'il soit exagérée.

Le président: Supposons que vous n'aimiez pas le Scotch; que faites vous?

[Text]

Hon. Miss Bégin: You choose anything else at the same price. I am not talking of 12-year-old Chivas Regal.

That is the answer as to why we did not give details of the mechanics and the consequences of reforming private pensions. That is being provided in another document. I am not the only party to it. The Department of Finance is also associated with it, and that is why I cannot release it this morning.

I want to clarify something for Senator Bosa. As to removing mandatory retirement for the federal service, I want to say that I have been very honest and have never said that I would lower the age of retirement for Canadians. I have said the opposite: I would lie if I were to pretend otherwise. We do not have the money right now. It is as simple as that.

If I may express a personal opinion as a sociologist, I think it is too late—by 25 years—to universally lower the age of retirement. We would still be involved with mandatory retirement—not the ideal. Secondly, the physical exhaustion of Canadian workers was much greater when they were in blue-collar jobs. The occupations of Canadians have changed and, as in the rest of the western world, have improved a great deal and are no longer creating the physical exhaustion of the recent past.

Senator Inman: Mr. Chairman, I congratulate the minister. I am very proud of a woman who can administer a large department such as hers in such a capable manner.

Hon. Senators: Hear, hear.

Senator Inman: I am not interested in the Canada Pension Plan. I was too old to get involved when it came in. However, I understand that the funds for the Canada Pension Plan may run out by the year 2010 because there will be more people taking out of it than will be paying into it, as a result of the decrease in the birth rate. Has any thought been given to the funding of the Canada Pension Plan, should that situation occur?

Hon. Miss Bégin: Senator Inman, we have a short document on that subject which I would like to forward to you. There are technicalities involved. Generally speaking, permit me to say that we do not believe the rumour that was started in some quarters of public opinion of Canada.

Mr. Powell will add some comments, but we will send you a copy of that document and we will send it to any other members who may wish to have it.

Mr. Powell: When the plan was originally introduced, it was well understood that the contribution rate attached to the plan would eventually have to be raised. The fund is continually growing and will grow until, I believe, 1989, before it reaches its maximum amount. At present there is a federal-provincial committee, under the Department of Finance, investigating whether, and in what way contribution rates may have to be raised over the latter part of this century.

[Traduction]

L'honorable Mlle Bégin: Vous choisissez n'importe quoi d'autre au même prix. Je ne parle pas d'un Chivas Regal de douze ans.

C'est là la raison pour laquelle nous n'avons pas fourni de détails sur les mécaniques et les conséquences de la réforme des retraites privées. Elle se trouvent dans un autre document. Je ne suis pas la seule partie intéressée; le ministère des Finances y participe également et c'est pourquoi je ne peux la divulguer moi-même ce matin.

Je désire préciser quelque chose au sénateur Bosa. Pour ce qui est de supprimer l'âge de la retraite obligatoire pour le gouvernement fédéral, j'ai été très honnête et je n'ai jamais déclaré que j'abaisserai l'âge de la retraite. J'ai dit le contraire. Je mentirais si je prétendais le contraire. Nous ne possédons pas les fonds en ce moment. C'est aussi simple que cela.

Si je peux exprimer une opinion personnelle en tant que sociologiste. Je pense qu'il est trop tard de vingt-cinq ans pour abaisser pour tous l'âge de la retraite. Nous serions encore en train de nous occuper de la retraite obligatoire ce qui n'est pas l'idéal. En second lieu, l'épuisement physique des travailleurs était beaucoup plus important lorsqu'ils s'occupaient de travaux manuels. Les métiers des canadiens ont changé, et comme dans le reste du monde occidental, ils se sont grandement améliorés et n'entraînent plus l'épuisement physique qui existait dans un passé récent.

Le sénateur Inman: Monsieur le président, je félicite le ministre. Je suis très fier d'une femme qui peut administrer un ministère aussi important que le sien avec autant de compétence.

Des voix: Bravo.

Le sénateur Inman: Le Régime de pensions du Canada ne m'intéresse pas. J'étais trop vieux pour y participer lorsqu'il a été créé. Toutefois, d'après ce que je comprends, les fonds du Régime de pensions du Canada pourraient être épuisés en l'an 2010 parce que le nombre de prestataires sera plus élevé que celui des cotisants et parce que la natalité diminue. A-t-on songé au financement du Régime de pensions du Canada si une telle situation venait à se produire?

L'honorable Mlle Bégin: Sénateur Inman, je suis en possession d'un court document à ce sujet et je vous le ferai parvenir. Des questions techniques entrent en ligne de compte. De façon générale, permettez-moi de dire que nous ne croyons pas à la rumeur propagée en certains milieux de l'opinion publique canadienne.

M. Powell ajoutera quelques remarques mais nous vous ferons parvenir un exemplaire de ce document, de même qu'à tous les autres membres qui pourraient le désirer.

M. Powell: Lors de sa création il était bien entendu que le taux de cotisation au régime devait éventuellement augmenter. Le fonds s'accroît continuellement et je crois qu'il continuera à le faire jusqu'en 1989 avant d'atteindre son montant maximal. A l'heure actuelle, un Comité fédéral-provincial, sous la direction du ministère des Finances, étudie la façon dont les taux de cotisation pourraient être modérément augmentés au cours de la dernière partie de ce siècle.

[Text]

Hon. Miss Bégin: We do not accept the hypothesis that it is going broke and that today's younger workers will not be covered when it comes to their turn. Associated with that is also the cliché that the demographic structure of Canada is dangerously aging. We do not accept that either. The so-called "baby boom" is working its way through the active population and will be for decades to come. It will be there, even by 2010, to provide taxes to support our social programs.

Senator Inman: Is it not true that there are a great number of people living to a much older age than formerly, so that at that year there will be many more elderly people taking from the fund than there are young people paying into it because the population is not increasing at the same rate as aging?

Hon. Miss Bégin: I do not have the figures of the total dependency ratio here, but when one describes it for society, one takes into account the dependency ratio from both ends of the age spectrum. Younger people cost money to the working public and older people cost money to the working public. The dependency ratio is low in Canada right now. It was higher—I do not remember the year. I will send you a document with regard to that. It was 1961.

The Chairman: That evidence was given by Statistics Canada a few weeks ago. You do not have to worry about whether you are going to collect or not. I am older than you are, and I figure I will collect.

Senator Deschatelets: May I ask a brief supplementary question?

The Chairman: Go ahead.

Le sénateur Deschatelets: La question de M^{me} Inman concernait une rumeur à l'effet qu'il y avait une possibilité, à un moment donné, que le fonds devienne à sec. Vous dites: nous avons les faits, et il n'en est pas question. Votre ministère ne devrait-il pas, à ce moment-là, tuer cette rumeur avec une publicité qui répondait à cela? Est-ce que c'est possible?

L'honorable Mlle Bégin: Sénateur Deschatelets, on essaie de le faire depuis sûrement six mois. Personnellement, j'ai publié, sous mon nom, des articles dans des revues actuarielles, ou autres, justement pour tenter de contrecarrer ce que je trouve être une rumeur très dangereuse. J'admets que le RPC n'est pas parfait. Le RPC, comme l'a dit M. Powell, doit être amélioré et être plus réaliste dans ses taux pour les cotisants. Mais, la rumeur est dangereuse, surtout si elle fait automatiquement croire que la population âgée représente un fardeau pour le Canada. Cela est faux. Cependant, je suis d'accord avec vous, et je vais continuer mes efforts de ce côté-là.

Le sénateur Deschatelets: Quand j'étais à la Chambre des communes, et qu'un ministre voulait donner plus de publicité à une question, ou à un problème, il s'arrangeait alors avec les membres de son parti pour qu'un de ceux-ci lui posent une question à la Chambre des communes, et vous répondez et vous obtenez votre publicité. Procédez-vous de la même façon aujourd'hui, madame?

[Traduction]

L'honorable Mlle Bégin: Nous n'acceptons pas l'hypothèse que le fonds est en train de s'épuiser et que les jeunes travailleurs d'aujourd'hui ne seront pas couverts lorsque leur tour viendra. A cela est également associé le cliché de la structure démographique canadienne en train de vieillir dangereusement. Nous ne l'acceptons pas non plus. La période de forte natalité se maintient dans la population active, et continuera à le faire pour les décennies à venir, et se poursuivra—même en l'an 2010—pour payer des impôts et financer nos programmes sociaux.

Le sénateur Inman: N'est-il pas vrai qu'il y a davantage de personnes qui vivent plus longtemps qu'auparavant et qu'à la date mentionnée, le nombre de personnes âgées qui toucheront des prestations sera plus élevé que celui des jeunes qui y cotiseront étant donné que ce dernier groupe augmente moins rapidement?

L'honorable Mlle Bégin: Je n'ai pas le coefficient total de dépendance, mais dans notre société, on tient compte du taux de soutien de famille pour les personnes âgées autant que pour les jeunes. Les deux groupes représentent une charge pour l'État. Le coefficient de dépendance est faible au Canada à l'heure actuelle. Il a déjà été plus élevé, mais j'oublie en quelle année. Je vous ferai parvenir un document à ce sujet. C'était en 1961.

Le président: Ce témoignage nous a été fourni par Statistique Canada il y a quelques semaines. Vous n'avez pas à vous inquiéter de savoir si vous toucherez vos prestations ou non. Je suis plus âgé que vous et je crois bien pouvoir les recevoir.

Le sénateur Deschatelets: J'aimerais poser une courte question supplémentaire?

Le président: Allez-y.

Senator Deschatelets: Mrs. Inman's question was about a rumor to the effect that the fund might possibly dry up at some time in the future. Now, you have stated: We have the facts, and that is not so. Don't you think your Department should try to kill this rumor by responding to it with some kind of publicity? Would that be possible?

The hon. Miss Bégin: Senator Deschatelets, we have been trying to do that certainly for the past six months. Personally, I have had articles published under my name in actuarial magazines or others, precisely to try to counteract a rumor that I find very dangerous. I admit that the CPP is not perfect. As Mr. Powell said, the CPP must be improved and should be more realistic in setting its rates for contributors. But the rumor is dangerous, especially if it makes Canadians believe automatically that senior citizens represent a burden for Canada. This is false. However, I agree with you, and I shall go on striving to achieve that.

Senator Deschatelets: When I was in the House of Commons, and when a Minister wanted to give more publicity to an issue, or a problem, he would reach an agreement with members of his party so that one of them would ask him a question in the House of Commons. The Minister would answer and thus obtain the publicity he was looking for. Do you act the same way today, Madam?

[Text]

L'honorable Mlle Bégin: On est devenu plus pur!

Senator Haidasz: I am glad that the minister is here not only as the Minister of "Wealth" but also "Health and Welfare". She is a great champion of the disadvantaged.

In her background paper she states the obvious increased longevity does not necessarily mean better health. Although our life expectancy in Canada is steadily increasing, on page 2 of the blue paper some very stunning results are revealed from the retirement survey. Of the 63-year-old men surveyed, 14.5 per cent retired because of poor health. In looking at all retired men in the survey together, 41 per cent retired because of sickness or unemployment.

We read with some joy a week or two ago that the minister did increase the amount of funds for the medical Research Council. I am wondering whether the minister gave the Medical Research Council the full responsibility of allocating those funds, and whether any of those funds would go to investigate this problem with men becoming more and more disabled at such an early age, between 55 and 63, for example.

Hon. Miss Bégin: Senator Haidasz, I am not sure I can state that this is such a trend. I will undertake this morning to write to Doctor René Simard, The President of the Medical Research Council. I shall bring this area to his attention for identification as an area of national concern. The Medical Research Council is now carrying on what I call classical convention research, which is their mandate. I will point that out to him, as well as to the medical research section in my department, the NHRDP. I will let the specialists decide that, but I will consider seriously having it under my own department.

Senator Haidasz: I agree with the statement made by the minister on page 7 of the white paper to the effect that many people find themselves retired before the age of 65 with no pension and little, if any, of finding a job. Frequently these people are plagued with ill health and find themselves ineligible for the CPP because they are not quite sick enough to obtain it. Therefore, how does the minister plan to meet this problem? Are there any plans to change the regulations of the CPP disability program in order to get these people this disability benefit?

Hon. Miss Bégin: Mr. Chairman, Senator Haidasz speaks of what I would say is the nightmare of members of parliament, namely, what is the concept of permanent disability under the Canada Pension Plan? Nothing is more difficult to prove. Right now there is a federal-provincial study group on the concept of disability as related to the Canada Pension Plan. It is of recent formation.

Senator Haidasz: I am glad to hear that such a study is being done.

[Traduction]

The hon. Miss Bégin: We use less devious ways!

Le sénateur Haidasz: Je suis heureux que le ministre soit parmi nous aujourd'hui en sa qualité de ministre de la Santé et du Bien-être social. Elle se fait le champion des défavorisés.

Dans son document de travail, elle reprend une vérité de la Palice: longévité accrue n'est pas nécessairement synonyme de bonne santé. Bien que l'espérance de vie augmente régulièrement au Canada, on trouve, à la page 2 du Livre bleu, des résultats très étonnants tirés de l'enquête sur la retraite. Les hommes âgés de 63 ans qui ont participé à l'enquête et qui ont pris leur retraite pour des raisons de santé comptent pour 14,5 p. 100 du total. Si nous prenons le groupe des hommes à la retraite dans son ensemble, 41 p. 100 d'entre eux ont pris leur retraite pour des raisons de maladie ou de chômage.

Nous avons été heureux de lire il y a une semaine ou deux que le ministre avait augmenté les crédits consentis au Conseil de recherches médicales. Je me demande si le ministre s'en est totalement remis au Conseil pour l'affectation de ces crédits et si une partie servira à étudier le problème croissant de l'invalidité précoce chez les hommes entre l'âge de 55 et 63 ans, par exemple.

L'honorable Mlle Bégin: Sénateur Haidasz, je ne suis pas certaine qu'il s'agit là d'une véritable tendance. Je promets d'écrire à M. René Simard, président du Conseil de recherches médicales. Je lui signalerai cette question en insistant sur le fait qu'elle est d'un grand intérêt national. Le Conseil de recherches médicales concentre maintenant ses efforts sur ce que j'appellerais le secteur de la recherche traditionnelle, ce qui correspond à son mandat. Je lui parlerai de cette question ainsi que des divers projets de recherches médicales qui relèvent de mon ministère, et plus précisément du P.N.R.D.S. Je laisserai aux spécialistes le soin d'en décider, mais je songe sérieusement à demander que cet organisme relève de mon ministère.

Le sénateur Haidasz: Je suis d'accord avec la déclaration du ministre qui se trouve à la page 7 du Livre blanc, à savoir que de nombreuses personnes prennent leur retraite avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans sans recevoir de pension et avec peu d'espoir de se trouver un emploi. Trop souvent, ces personnes souffrent d'une mauvaise santé et n'ont pas droit aux prestations du Régime de pensions du Canada parce qu'elles ne sont pas suffisamment malades pour cela. Comment, le ministre entend-il résoudre ce problème? Prévoit-on modifier le règlement du programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada afin de leur permettre de toucher ces prestations?

L'honorable Mlle Bégin: Monsieur le président, le sénateur Haidasz parle de ce que j'appellerais le cauchemar des députés, c'est-à-dire du concept d'une invalidité permanente reconnue par le Régime de pensions du Canada. Rien n'est plus difficile à prouver. À l'heure actuelle, un groupe de travail fédéral-provincial étudie la notion d'invalidité en fonction des critères du Régime de pensions du Canada. Ce groupe a été formé dernièrement.

Le sénateur Haidasz: Je suis heureux de l'apprendre.

[Text]

Senator Marshall: I hope I am not being repetitive in congratulating the minister on her excellent work. I heard a news report this morning stating that you are setting up a federal bureau on aging. Is that a fact or did I get that wrong?

Hon. Miss Bégin: I did not approve the press report, so I do not know what was on the news. I announced the formation of the Bureau on Aging in May.

Senator Marshall: What is the purpose of it?

Hon. Miss Bégin: The purpose of the Bureau on Aging—and it is not pretentious—is to give Canadians a central point to go to when they wish to express views on policies that have to do with retirement, basically. Within the department, aging can be dealt with within any of the boxes of the department—Health, Welfare, New Horizons, or whatever.

When senior citizen groups wish to send a resolution to the department, they often simply choose their favourite New Horizons officer. These officials are often not equipped to deal properly with these resolutions, so they pass them on.

By establishing a small bureau consisting of a few people at a high level of responsibility, who would report directly to an assistant deputy minister, we can create a “Focal point” to which Canadians can send whatever they wish concerning policies that touch them. I am not doing anything more elaborate now because some groups in Canada are working on this subject and will present recommendations as to what they think is ideal, but I am afraid, Mr. Chairman, that it will not be a separate department.

The Chairman: Let's get on to the retirement question. She is not retiring.

Senator Marshall: That has to do with it.

The Chairman: We are dealing with the retirement question. The question of whether another department is being set up is another question.

Senator Marshall: It is a Bureau on Aging, and I see a conflict with what this committee is doing and what that bureau is doing. This has to do with the aging and people who want help.

The Chairman: Let us get on with it.

Hon. Miss Bégin: You, as the former member for Humber-St. George's-St. Barbe, know that members of Parliament receive resolutions from the local New Horizons clubs. Now they will have a bureau to send it to. This will not be a duplication. The bureau will not be equipped to conduct studies such as this one.

The Chairman: There are three more senators wishing to ask questions. Please proceed, Senator Marshall.

Senator Marshall: It is evident, for some reason or another, that you are denying me my right to ask questions.

[Traduction]

Le sénateur Marshall: J'espère que vous ne me reprocherez pas de féliciter à nouveau le ministre du travail excellent qu'elle a accompli. On a annoncé à la radio ce matin qu'elle venait de créer un bureau fédéral du troisième âge. Est-ce exact ou ai-je mal compris?

L'honorable Mlle Bégin: Je n'ai pas autorisé ce communiqué et je ne sais donc pas d'où il provient. J'ai annoncé en mai la création du Bureau du troisième âge.

Le sénateur Marshall: Quel est son mandat?

L'honorable Mlle Bégin: Le Bureau du troisième âge—et ce n'est pas un titre prétentieux—a été créé pour fournir aux Canadiens un centre où ils pourront se rendre pour exprimer leurs opinions sur les politiques concernant la retraite. À l'heure actuelle, plusieurs services au sein du ministère s'occupent de personnes âgées: Santé, Bien-être social, le programme Nouveaux Horizons, etc.

Lorsque les groupes de citoyens âgés veulent faire parvenir une résolution au Ministère, ils choisissent tout simplement leur agent préféré du programme Nouveaux Horizons. Comme les cadres de mon ministère ne sont pas en mesure d'y donner suite, ils les renvoient à un autre service.

En créant un petit bureau de quelques personnes occupant des postes de responsabilité et pouvant faire rapport directement à un sous-ministre adjoint, nous voulons donner aux Canadiens la possibilité de donner leur avis sur les politiques qui les intéressent. Je n'ai pas pris de dispositions plus précises à l'heure actuelle puisque certains groupes au Canada préparent des études et recommanderont les mesures qu'ils jugent idéales. Mais monsieur le président, je crains de ne pouvoir créer un ministère distinct.

Le président: Revenons à la question de la retraite. Elle ne prend pas sa retraite.

Le sénateur Marshall: Nous ne nous éloignons tout de même pas du sujet.

Le président: Nous parlons de la retraite en effet. Il s'agit de savoir si on prévoit créer un ministère distinct chargé de s'occuper de cette question.

Le sénateur Marshall: Il s'agit d'un bureau sur le troisième âge et j'entrevois la possibilité d'un conflit entre les travaux du comité et ceux du Bureau. Il devra s'occuper du problème du vieillissement et des personnes qui ont besoin d'aide.

Le président: Ne nous écartons pas du sujet.

L'honorable Mlle Bégin: Vous, en qualité d'ancien député de Humber-Saint-Georges-Sainte-Barbe, savez bien que les députés reçoivent des résolutions des clubs locaux Nouveaux Horizons. Ils auront maintenant un bureau où on pourra les envoyer, sans faire double emploi. Mais ce bureau n'aura pas les ressources nécessaires pour effectuer des études comme celle-ci.

Le président: Il y a encore trois sénateurs qui désirent poser des questions. Vous avez la parole, sénateur Marshall.

Le sénateur Marshall: Il est évident que pour une raison ou une autre vous me refusez le droit de poser des questions.

[Text]

The Chairman: I am not denying you any right at all. Ask your question but try to stick to the subject, will you? There are others waiting. Please proceed.

Senator Marshall: I refuse to ask questions. I think that is ridiculous.

The Chairman: Senator Anderson, you are next.

Senator Anderson: Mr. Chairman, I should like to ask the minister if we reach a Shangri-La of pensions, whether that would discourage people from saving. Perhaps it is the policy of the government to have everyone spend and spend in order to keep the economy going.

Hon. Miss Bégin: I am not sure I understood the question, so please help me. As the minister for social policy in Canada, I do not support a retirement policy that would build in an incentive to retire early. Freedom of choice is freedom of choice, and people should not be pushed indirectly to retire early en masse. That I am not supporting at all.

Senator Anderson: Would adequate pensions discourage people from saving, and if people did not save, would the economy be in better shape?

Hon. Miss Bégin: We will not have immediately higher universal pensions, senator. We have increased them only for those in need, and I do not envisage any major increases in the near future. So, in that respect at least there is no built-in incentive not to save.

If there is to be real freedom of choice in retirement age, private sector pensions must offer indexation, full portability, and so forth. A good pension is a form of savings.

I am sure I understand the thrust of your question. You seem to be putting forth the view that higher public pensions will remove any incentive to save. How does one make Canadians save? That is a difficult question and one which I have been struggling with for some time. I did not address it in my opening remarks. It is almost a moral issue. It has to do with attitude and the psychological dimensions of the people. But certainly the private sector should be offering much better pensions.

Senator Anderson: That would be pretty hard to force on smaller businesses.

Hon. Miss Bégin: That is why I said I would prefer not to go as far as using any measures in the federal jurisdiction to bring that about. But I would like the private sector to put their house in order. There is room for improvement.

The Chairman: Senator Fournier (Restigouche-Gloucester).

Le sénateur Michel Fournier (Restigouche-Gloucester): Madame, je ne vous retiendrai pas pendant des heures, parce qu'on l'a déjà fait. Je crois que votre mémoire est excellent. Vous avez touché beaucoup de points faibles de nos pensions, et même des pensions gouvernementales. Ce que je me demande, et c'est une chose aussi qu'on a remarqué dans tous les mémoires reçus. C'est peut-être ce que mon homonyme, le

[Traduction]

Le président: Je ne vous refuse rien du tout. Posez votre question, mais essayez de ne pas vous écarter du sujet, s'il vous plaît. Il y en a d'autres qui attendent. La parole est à vous.

Le sénateur Marshall: Je refuse de poser des questions. C'est ridicule.

Le président: Sénateur Anderson, c'est à votre tour.

Le sénateur Anderson: Monsieur le président, au cas où nos pensions créeraient une retraite idéale j'aimerais demander au ministre si la population en épargnerait moins pour autant? Le gouvernement cherche peut-être à faire en sorte que l'on dépense de plus en plus pour que l'économie tourne rond.

L'honorable Mlle Bégin: Je ne suis pas sûre de comprendre votre question, alors veuillez m'aider. A titre de ministre des politiques sociales, je n'approuverais pas une politique qui encouragerait les retraites prématurées. La liberté de choix c'est la liberté de choix et l'on ne devrait pas être indirectement forcé à prendre sa retraite d'une façon anticipée et en masse. Je n'approuve pas du tout de telles mesures.

Le sénateur Anderson: Si on recevait des pensions suffisantes, cela découragerait-il l'épargne et si on cessait d'épargner, l'économie s'en porterait-elle mieux?

L'honorable Mlle Bégin: Nos pensions ne connaîtront pas toute une hausse immédiate, sénateur. Nous n'avons augmenté que celle des indigents et je ne prévois pas d'augmentation majeure dans un proche avenir. Sous cet angle du moins, le projet de loi ne décourage pas l'épargne.

Si on doit vraiment avoir toute liberté de choisir l'âge de sa retraite, les pensions du secteur privé doivent offrir une indexation, une transférabilité entière et ainsi de suite. Une bonne pension est un type d'épargne.

Je ne suis pas sûre de comprendre la portée de votre question. Vous semblez soutenir que si les pensions du secteur public étaient plus élevées, l'épargne disparaîtrait. Comment peut-on encourager les Canadiens à épargner? C'est un problème difficile avec lequel je suis aux prises depuis déjà quelque temps. Je ne l'ai pas abordé dans ma déclaration préliminaire. Il s'agit presque d'une question d'ordre moral, qui relève des attitudes et de l'orientation psychologique de la population. Mais en tout cas le secteur privé devrait offrir de bien meilleures pensions.

Le sénateur Anderson: Il serait assez difficile de forcer les petites entreprises à le faire.

L'honorable Mlle Bégin: C'est pourquoi j'ai dit que je préférerais éviter des mesures coercitives dans la loi fédérale. Mais j'aimerais que le secteur privé mette de l'ordre dans ses affaires, car il a des progrès à faire.

Le président: Sénateur Fournier (Restigouche-Gloucester).

Senator Michel Fournier: Madam, I will not keep you for hours, because we have already done so. I think your brief is excellent. You have dealt with many weak points in our pension plans, and even in the government's pension plans. What has me wondering though, is the fact that we have noted something in all the briefs which we have received. It is perhaps what my namesake, Senator Edgar Fournier, men-

[Text]

sénateur Edgar Fournier, a mentionné tout à l'heure quand il a dit que votre mémoire ressemblait aux autres.

Mais ce n'est pas tout à fait cela. Seulement, il y a des points sensibles que vous avez soulevés, et je me demande si, en attendant que l'on puisse remédier à l'âge de la retraite, ou la changer, puis que c'est un mot que l'on retrouve dans presque tous les mémoires présentés, on devrait être prudents, et ne pas aller trop vite. En attendant que l'on puisse aller au fond du sujet, y aurait-il des choses concrètes que l'on pourrait accomplir en préparation de cela? Je vous proposerais, par exemple, que nos pensions soient transférables, «portable pensions», en anglais. L'indexation, surtout l'investissement pour les personnes qui travaillent pour différentes compagnies et qui perdent leur pension. Pourrait-on transférer cet investissement dans un fonds central, afin que ces gens bénéficient de la partie qui, dans leur jeune âge, par exemple, est transférée quatre ou cinq fois, parfois? Ce sont des faiblesses dans les pensions. Je me demande si le gouvernement pourrait légiférer afin d'améliorer cette situation en attendant que l'on puisse toucher au fonds de la pension. Je ne sais pas, si je me suis fait comprendre.

L'honorable Mlle Bégin: Oui, très bien, sénateur Fournier. Monsieur le président, les gens que vous avez reçus avant de me recevoir ce matin, pour la plupart d'entre eux, représentent des intérêts privés, si je peux me permettre de le dire, et vous, vous exprimez un point de vue qui est probablement l'opposé de mon point de vue. Je ne crois pas beaucoup dans la confrontation comme technique de travail. Mais, ils vont vous dire: n'allez pas trop vite. On va être obligé de déboursier un petit peu plus d'argent. Je l'ai dit tout à l'heure. La pleine indexation des pensions du secteur privé coûterait une bouteille de scotch par année aux Canadiens, c'est tout. Alors, je dis: allez-y. Dépêchez-vous. Vous le devez aux travailleurs canadiens. Il est impossible de penser que le secteur privé donne seulement 13 p. 100 des revenus, et que le secteur public donne 55 p. 100, ce qui augmentera. C'est déséquilibré. C'est complètement déséquilibré.

Alors, dès le début de l'année 1979, nous allons probablement publier le rapport de l'étude des ministères des Finances et de la Santé nationale et du Bien-être social sur les pensions privées, ce qui suscitera un débat public.

Mon intérêt est de constater que le secteur privé va se réajuster. Le seul outil que j'ai, au niveau fédéral, c'est le "Pension Benefits Standards Act". C'est l'outil légal fédéral déjà en existence. Évidemment, je veux demander à mon groupe de recherche d'établir ce qui devrait être amélioré dans cette loi. Il dépend du gouvernement fédéral, mais, ne couvre que les secteurs de juridiction fédérale. De toute façon, il faut que d'autres joueurs que nous poussent pour obtenir plus du secteur privé. Je trouve que le secteur privé pourrait faire un plus grand effort. Si l'opinion publique se mobilise dans ce sens, il tentera l'effort. On n'aura pas besoin de loi. Mais, je ne peux pas prévoir combien de temps cela prendra.

It seems to me that this is the immediate next course of action.

The Chairman: I understood you to say, in responding to Senator Fournier (Restigouche-Gloucester), that there would be added cost if there were immediate vesting. As I understand

[Traduction]

tioned earlier when he said that your brief resembled the others.

But it is not exactly that. You raised some sensitive points. And I wonder whether, while waiting until we can either cope with the retirement age? or change it, since almost all the briefs submitted allude to this, we would not be better off acting cautiously and not too fast. While waiting until we are able to study the issue fully, are there concrete things which could be accomplished to prepare the ground? I would suggest, for example, that our pensions be portable, that there be indexation, and especially investments to cover persons working for different companies and who lose their pensions. Could this investment be transferred to a central fund, so that people may benefit from the part which, for instance, is transferred sometimes four or five times during their youth? These are shortcomings in the pension plans. I wonder whether the government could legislate in order to improve that situation pending the time when we can modify the pension fund. I don't know whether I have been clear enough.

The Hon. Miss Bégin: Yes, very much so, Senator Fournier. Mr. Chairman, the people you received this morning before hearing me, mostly represent private interests, if I may say so, and you are expressing a view which is probably contrary to mine. I am not a great believer in confrontation as a way of operating. They will tell you: don't go too fast. We will be compelled to spend a little more money. I have said that earlier. The full indexation of the private sector's pension plans would cost a bottle of scotch to Canadians per year, that is all. So, I say go ahead, hurry up. You owe it to the Canadian workers. It is impossible to think that the private sector provides only 13 per cent of incomes, and that the public sector provides 55 per cent and the latter figure will increase. There is an imbalance. There is a complete imbalance.

As early as the beginning of 1979, we will probably publish the report of the study by the Departments of Finance and of National Health and Welfare on private pensions, which will launch a public debate.

I am interested in seeing the private sector adjust its position. The only instrument I have, at the federal level, is the Pension Benefits Standards Act. That is the federal legal instrument now in existence. Of course, I can ask my research group to determine what should be improved in that act. It is under the federal government's jurisdiction, but it covers only the areas of federal jurisdiction. In any case, others besides us must make an effort to obtain more from the private sector. I think that the private sector could make a bigger effort. If public opinion exercises pressure along those lines, it will try to make that effort. We will not need any legislation. But I cannot foresee how long that will take.

Il me semble que c'est ce qu'il faut faire immédiatement après.

Le président: En réponse au sénateur Fournier (Restigouche-Gloucester), vous avez dit qu'il y aurait des coûts supplémentaires en cas d'acquisition immédiate de la cotisation de

[Text]

it, an employee leaving prior to vesting receives his contributions with interest, but the employer's contributions remain in the fund. Immediate vesting, therefore, would not cost the employer anything. It would simply mean that the employee would have to leave his contributions in the fund.

If there were a series of immediate vestings and a fund into which those vestings could be paid, that individual might have quite a substantial pension on reaching retirement, and at no additional cost to anyone.

Hon. Miss Bégin: As I understood the question, it related to how to get employers to do that right away. The four flaws that I identified in my opening remarks are dealt with in the discussion paper which will be put before Canadians in the near future. You cannot impose a law without inviting public opinion on that law. The people simply would not adjust to it.

The Chairman: Next, Senator Bosa, to be followed by Senator Bird.

Senator Bosa: Thank you, Mr. Chairman. In asking my first question of the minister, I went immediately into the subject matter of the question, whereas other honourable senators prefaced their remarks with words of praise for the minister. In order to redeem myself, I would like to say that I share those words of praise that have been said about the minister, and I like her, too.

I have three brief questions. First, if we decide to lift the mandatory retirement age, what would be your reaction if we did it on a gradual basis—for instance, if we went from 65 to 67, and then from 68 to 69? In other words, the reverse of what we did with the Old Age Security benefit when it was brought down from the age of 70 to 69, and so forth. You will recall that that took place, I believe, in 1965.

My second question is: Do you think that these pensions should be fully funded? And my third question concerns the fact that you mentioned that private pension plans provide 15 per cent of income, whereas public pension plans provide 50 per cent of income. What does that mean in dollars and cents? How is it translated in solid figures?

Hon. Miss Bégin: Would you please repeat your first question?

Senator Bosa: My first question was a statement. I said I liked you.

Hon. Miss Bégin: Then the second one.

Senator Bosa: Do you believe in the gradual lifting of—

Hon. Miss Bégin: Fine; thank you, senator. With regard to the first question, I am not sure that I understand you, because if the mandatory age is 66, 67 or 68, if it is still mandatory, then it does not interest me. There should be eventual freedom of choice between certain ages—a few years before the age of

[Traduction]

l'employeur. Si je comprends bien, un employé qui quitte son emploi avant l'acquisition de la cotisation de l'employeur reçoit ces contributions avec intérêt, mais les contributions de l'employeur demeurent dans le fonds. C'est pourquoi l'acquisition immédiate de ces cotisations ne coûterait rien à l'employeur. Elle signifierait simplement que l'employé devrait laisser ses contributions dans le fonds.

S'il y avait une série d'acquisitions immédiates de la cotisation de l'employeur et s'il y avait un fonds auquel ces sommes puissent être versées, l'intéressé pourrait avoir une pension très importante au moment de la retraite, et cela ne coûterait pas un sous de plus à quiconque.

L'honorable Mlle Bégin: Si j'ai bien compris la question, il s'agit de savoir comment obtenir que les employeurs le fassent immédiatement. Les quatre défauts dont j'ai parlé dans mes remarques préliminaires sont traités dans le document qui sera prochainement présenté aux Canadiens. On ne peut imposer une loi sans inviter le public à dire ce qu'il en pense. Si on ne le faisait pas, les gens n'accepteraient pas la loi.

Le président: Je donne la parole au sénateur Bosa, et je la donnerai ensuite au sénateur Bird.

Le sénateur Bosa: Merci, monsieur le président. Lorsque j'ai posé ma première question au ministre, je suis allé immédiatement au cœur du problème, alors que les autres honorables sénateurs ont fait précéder leurs remarques de quelques éloges à l'intention du ministre. Pour me racheter, je voudrais dire que je fais miennes ces éloges, et aussi, que j'ai beaucoup de sympathie pour le ministre.

Je voudrais poser trois courtes questions. Tout d'abord, si nous décidions de supprimer l'âge obligatoire de la retraite, ne pourrait-on le faire de façon progressive, c'est-à-dire le faire passer d'abord de 65 à 67 ans, puis de 68 à 69 ans? Autrement dit, nous ferions l'inverse de ce que nous avons fait pour les prestations de la sécurité de la vieillesse, où l'âge des prestataires a été abaissé de 70 à 69 ans, et ainsi de suite. Vous vous souvenez sans doute que cela s'est passé, je crois, en 1965.

Deuxièmement, pensez-vous que ces pensions doivent être entièrement financées? Troisièmement, vous avez indiqué que les régimes de pensions privés assurent 15 pour cent des revenus, alors que les régimes de pensions publics assurent 50 pour cent des revenus. A quoi cela correspond-il en dollars et en cents? Quels sont les chiffres dans ce domaine?

L'honorable Mlle Bégin: Pourriez-vous répéter votre première question, s'il vous plaît?

Le sénateur Bosa: Ma première question était une affirmation. J'ai dit que je vous aimais bien.

L'honorable Mlle Bégin: Quel était, alors, la deuxième question?

Le sénateur Bosa: Pensez-vous qu'il soit possible de faire passer progressivement...

L'honorable Mlle Bégin: Je vous remercie, sénateur. En ce qui concerne votre première question, je ne suis pas certaine de vous avoir bien compris, car si l'âge obligatoire est de 66, 67 ou 68 ans, il est néanmoins obligatoire, et dans ce cas, il ne m'intéresse pas. On devrait finir par atteindre une liberté de

[Text]

65 and up to a few years after the age of 65. I said earlier that it is a pure Utopia in my going across the country and suggesting that right now, because the amount of income of many Canadians is absolutely inadequate I identified one sector as needing immediate correction, namely, the private pension sector. That is the line of reasoning that I followed this morning. I identified also the problems of women as being very acute and special. I hope that I am answering your question.

Senator Bosa: The reason I asked that question is because insurance people tell us they have difficulty at this time in extending group benefits beyond the age of 65 without dramatically increasing the cost of premiums. Let us say that the alternative goal would be the lifting of the mandatory requirement. Could we do it in a gradual way in order to allow the situation to adjust itself and enable us to gain experience as we go along, rather than allow the pendulum to swing from one end to the other and get into an area in which we do not have any experience as yet?

Hon. Miss Bégin: That may be possible. I have never studied the question from that angle. You ask what it actually represents. I do not know what it means in practice; so I have no opinion to express on that. However, I merely express principles around which a social policy of retirement should be developed, it seems to me. I have also spoken of gradual retirement. That interests me enormously—from a health, psychological and economic viewpoint, the choice to work part-time and get a pension or partial pension.

With regard to your second question, as to whether pension plans should be fully funded, for private pensions, yes, but for public pensions, not necessarily. With regard to your third question, I will ask Mr. Powell to comment on that.

Mr. Powell: Senator, I think you asked us to turn the percentages into actual dollars?

Senator Bosa: Yes.

Mr. Powell: There is about \$6 billion flowing from the public—

Senator Bosa: No; in actual terms, would it mean \$75 a week, or \$200 a month, or \$500 a month? What does it mean?

Mr. Powell: It means that 13 per cent of all the income flowing to Canadians comes from private pension plans.

Senator Bosa: So it is a total figure?

Mr. Powell: Yes. It represents about \$1.5 billion, whereas \$6 billion flow from public funds.

Senator Bird: My question is a rather general one. We were talking about the problem of trying to convince business to bring in better pension plans. On pain of sounding cynical, I

[Traduction]

choix entre certains âges—certains prenant leur retraite quelques années avant l'âge de 65 ans, d'autres la prenant quelques années après cet âge. Je ne peux pas parcourir le pays en proposant cela dès maintenant, car les sources de revenus d'un grand nombre de Canadiens sont absolument inappropriées. J'ai remarqué qu'un secteur avait besoin d'un redressement immédiat, et c'est celui des pensions privées. C'est vers lui que j'ai orienté mes propos ce matin. J'ai aussi remarqué que les problèmes des femmes étaient très particuliers et très sérieux. J'espère que cela répond à votre question.

Le sénateur Bosa: J'ai posé cette question parce que les sociétés d'assurance nous disent qu'elles ont de la difficulté à prolonger au-delà de 65 ans l'assurance collective sans augmenter considérablement les cotisations. Disons qu'un autre objectif serait de retarder l'âge de la retraite obligatoire. Pourrions-nous effectuer le tout graduellement afin de permettre à la situation de se stabiliser d'elle-même et de nous permettre d'acquiescer au fur et à mesure de l'expérience plutôt que d'agir à l'aveuglette et de nous retrouver dans un domaine où nous ne possédons pas encore d'expérience?

L'honorable Mlle Bégin: C'est possible. Je n'ai pas encore envisagé cette question sous cet angle. Vous demandez ce que cette mesure représente en fait. Je ne sais pas ce qu'elle signifie en pratique; par conséquent je n'ai aucune opinion à formuler. Cependant, j'exprime tout simplement ce qu'il me semble être des principes sur lesquels nous pourrions élaborer une politique sociale en matière de retraite. J'ai également parlé de la retraite graduelle. C'est une question qui m'intéresse énormément... Sur le plan de la santé, de la psychologie et de l'économie la possibilité de travailler à temps partiel et d'obtenir une pension entière ou partielle m'intéresse beaucoup.

En ce qui concerne votre deuxième question, à savoir si les régimes de pensions devraient être de pleine capitalisation, ma réponse est oui en ce qui concerne les pensions du secteur privé, et pas nécessairement en ce qui concerne les pensions du secteur public. Quant à votre troisième question, je demanderai à M. Powell d'y répondre.

M. Powell: Sénateur, je pense que vous nous avez demandé de vous exprimer ces pourcentages en dollars?

Le sénateur Bosa: Oui.

M. Powell: Il y a environ \$6 milliards provenant des fonds publics...

Le sénateur Bosa: Non, cela signifierait-il \$75 par semaine, \$200 par mois ou \$500 par mois? Qu'est-ce que cela signifie?

M. Powell: Cela signifie que 13 p. 100 de tous les revenus que touchent les Canadiens proviennent des régimes de pensions privés.

Le sénateur Bosa: S'agit-il par conséquent d'un chiffre global?

M. Powell: Oui. Ce pourcentage représente environ \$1.5 milliard tandis que \$6 milliards proviennent des fonds publics.

Le sénateur Bird: Ma question est plutôt générale. Nous traitons du problème suivant: essayer de convaincre le secteur des affaires de proposer de meilleurs régimes de pensions. Sous

[Text]

suppose the only argument we can possibly use is enlightened self-interest. They would have to have something to gain. Have you made any argument along the line that if those people who are now going to be on public assistance, GIS, have to be paid by the taxpayers, they will also have less buying power; whereas if they have a proper pension they will increase business. Have you made any study of the effect of that?

Hon. Miss Bégin: In the report on private pensions that I referred to, which is to be published, that line of reasoning is well detailed—it is put forward. Of course, once the document is published, I intend to do my own homework and put it to public opinion.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, my question has to do with the American amendment which will become effective on January 1, 1979, where, in the Public Service, there will be no more mandatory retirement age, and in the private sector the age will be extended from the age of 65 to 70. We have had witnesses appear before us who informed us that many American corporations are worried at this time because the regulations which usually follow an act of Parliament or Congress are not known. They do not know, for example, if a corporation has to keep in its service a man or woman aged 65. They do not know what will be in the regulations. Is your department following this matter very closely so that we may be made aware of when these regulations are known—because witnesses from some of the corporations are worried because they do not know how it is going to operate. Perhaps we could have those regulations as soon as possible?

Hon. Miss Bégin: Senator, we are in touch with the Americans. In the report on private pensions that I mentioned, we give some additional information on that matter.

Senator Deschatelets: You will be informed immediately as soon as the regulations—

Hon. Miss Bégin: Yes, as soon as the Americans form the regulations themselves.

Senator Quart: Mr. Chairman, I tried to catch your eye before. I was thoroughly interested—

The Chairman: That was the first time you failed to catch a man's eye.

Senator Quart: Thank you. That is a great consolation for an old widow. However, I must try to be serious.

Madam Minister, even though Senator Fournier (Restigouche-Gloucester) said that you have been receiving many flowers, I am sure that no woman objects to another flower, and I want to add my little flower to your wonderful bouquet. You have made a wonderful presentation this morning, of which I am very proud, because public confession is good for the soul. I may say that in my book you are one, if not *the* one, favourite minister of the cabinet.

[Traduction]

peine de sembler cynique, je suppose que la seule façon de faire accepter l'idée est de faire appel aux intérêts personnels. Il faudrait pouvoir démontrer que ce secteur pourra en tirer profit. Avez-vous proposé à un moment donné l'argument suivant: le pouvoir d'achat des contribuables diminuera s'ils doivent financer celui des personnes qui reçoivent un SRG; par contre, si un régime de pensions convenable est adopté, le secteur des affaires en tirera un meilleur profit. Avez-vous effectué une étude sur les répercussions de cette éventualité?

L'honorable Mlle Bégin: Dans le rapport sur les pensions privées auquel j'ai fait allusion, et qui sera bientôt publié, ce raisonnement est bien détaillé. Dès la publication de ce document, j'ai bien sûr l'intention de m'acquitter de ma tâche et de le faire connaître à la population.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, ma question porte sur la modification américaine qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1979 et selon laquelle il n'y aura plus d'âge de retraite obligatoire au sein de la Fonction publique et qu'il sera retardé jusqu'à 70 ans dans le secteur privé. Des témoins, qui ont comparu devant nous, nous ont informés que de nombreuses sociétés américaines s'inquiètent de cette modification parce que les règlements qui, habituellement, sont adoptés après une loi du Parlement ou du Congrès ne sont pas encore connus. Ces sociétés ne savent pas encore notamment, si une société doit conserver à son service un employé de 65 ans. Elles ne connaissent pas encore les stipulations des règlements. Votre ministère suit-il l'évolution de cette question de près afin que nous puissions savoir quand ces règlements seront adoptés, parce que les témoins de certaines sociétés s'inquiètent du fait qu'ils ne savent pas comment le tout fonctionnera. Ne pourrions-nous pas obtenir ces règlements dès que possible?

L'honorable Mlle Bégin: Sénateur, nous sommes en contact avec les responsables américains. Le rapport déjà mentionné, fournit certains renseignements supplémentaires concernant cette question.

Le sénateur Deschatelets: Vous en serez informée dès que les règlements...

L'honorable Mlle Bégin: Oui, et il en sera de même pour les Américains dès qu'ils rédigeront des règlements.

Le sénateur Quart: Monsieur le président, j'ai essayé d'attirer votre attention avant. J'étais intéressée par...

Le président: C'est bien la première fois que vous ne réussissez pas à attirer l'attention d'un homme.

Le sénateur Quart: Merci, c'est là une bien grande consolation pour une vieille veuve. Cependant, je dois faire preuve de sérieux.

Mademoiselle le ministre, même si le M. le sénateur Fournier (Restigouche-Gloucester) a dit que vous aviez reçu bien des fleurs dans votre vie, j'aimerais ajouter la mienne, toute petite, à ce bouquet merveilleux, étant sûre que vous ne sauriez la refuser. Votre présentation de ce matin a été extraordinaire, et j'en suis fière, parce qu'une confession publique, c'est toujours bon. Je dois dire que pour moi, vous êtes un de mes ministres préférés du Cabinet, sinon le seul.

[Text]

I would now follow up a question that Senator Bird asked with regard to pensions for housewives. I have been a housewife, mother, grandmother and great-grandmother over the years. Pensions are now based on salaries; are they not?

Hon. Miss Bégin: Yes.

Senator Quart: This may be a little out of the area that we have been discussing, but perhaps not. How can your department, or anyone else, base a pension for a housewife as regards salary? I have never liked the idea of a salary for a "housewife", as we used to be called—I call them domestic engineers because of all the gadgets they have in the kitchens now. A wife has to be a wife, mother, cook—good or bad—housekeeper and all of that.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): How about a painter?

Senator Quart: A painter! Do you mean a cosmetic painter, or with a brush? On my part it would be dreadful. You would probably have to ask the husband for money. All housewives are not in the same category. Some are better cooks than others. How would you ever work that out? I am leaving that with you because it is probably a little facetious to say that, but that is the way I feel about it.

Hon. Miss Bégin: I wish I had the answer. All the plans for the CPP are developed around the concept of paid employment and contributions. That is why I say we cannot realistically recommend using the CPP as the vehicle to provide pensions to housewives. Because of the nature of the CPP—employer-employee contributions—only richer families would have the means for the husband to contribute to his wife. That is not the segment of the population you want to help first. For that reason we did not recommend it. There is still pressure in Canada to have CPP deliver these pensions. Then we would change the nature of the CPP.

You also touched upon the problem of money in the hands of women working in the home. I do not know the answer to that. It is a very old and key problem. You do not force husbands to give cash money. That has never been done. The new child tax credit will put money in the hands of the mother by discriminatory choice; not in the hands of the father. As to their old age, I have recommended this morning that all private pension plans should provide survivor benefits. This usually means the widow. Many widows have been at home and could not build a pension of their own.

Senator Quart: Thank you, Madam Minister. With regard to the department you opened on aging, perhaps you could again refer to the Senate Committee on Aging. I think we did a rather good job on that.

Hon. Miss Bégin: I would like to clarify: It is not a department, but a small bureau on aging. It is absolutely not equipped to do original research. That exists elsewhere. You

[Traduction]

J'aimerais maintenant revenir à une question de M. le sénateur Bird concernant la pension versée aux ménagères. Je suis ménagère, mère, grand-mère et arrière-grand-mère depuis des années. Les pensions sont aujourd'hui accordées d'après le salaire, n'est-ce pas?

L'honorable Mlle Bégin: C'est exact.

Le sénateur Quart: Je m'écarte peut-être un peu de la discussion, mais je pense que non. Comment votre ministère ou n'importe qui d'autre peut déterminer la valeur d'une pension d'une ménagère par rapport au salaire? Je n'ai jamais été en faveur d'un salaire pour la «ménagère», comme on nous appelle—moi, j'appelle la ménagère un ingénieur domestique à cause de tous les gadgets que l'on trouve dans les cuisines d'aujourd'hui. Une femme doit être femme, mère, cuisinière, bonne ou mauvaise, ménagère et tout le reste.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Et peintre?

Le sénateur Quart: Peintre? Voulez-vous parler du maquillage ou de la peinture en bâtiment? Dans mon cas, cela serait terrible. Il faudrait probablement que la femme demande de l'argent au mari pour contribuer au régime. Toutes les femmes ne sont pas dans la même catégorie. Certaines sont meilleures cuisinières que d'autres. Comment en arriveriez-vous à fixer la pension? Je vous laisse réfléchir à cela, c'est probablement un peu manquer de sérieux, mais c'est ce que je pense.

L'honorable Mlle Bégin: J'aimerais pouvoir répondre à votre question. Tout le R.P.C. est fondé sur cette notion d'emploi rémunéré et de contribution au régime. C'est la raison pour laquelle, je ne peux vraiment pas recommander que le R.P.C. serve de véhicule aux pensions versées aux ménagères. En raison de la nature du R.P.C.—contributions employeur-employés—seules les familles riches en auraient les moyens car le mari pourrait contribuer au régime pour sa femme. Ce n'est pas cette couche de la population que nous voulons aider d'abord. C'est pour cette raison que nous n'avons pas fait de recommandation en ce sens. Mais au Canada, on fait encore des pressions pour que l'on change notre décision. Il faudrait alors modifier la nature du R.P.C.

Vous avez aussi mis le doigt sur le problème de l'argent liquide dont disposent les femmes qui travaillent à la maison. Je n'ai pas de réponse non plus à cela. C'est là un problème très vieux et très important. On ne peut forcer les maris à donner de l'argent à leur femme. On ne l'a jamais fait. Le nouveau crédit d'impôt pour les enfants, par choix, sera versée à la mère, non au père. Et en ce qui concerne leurs vieux jours, j'ai recommandé ce matin de prévoir des régimes de retraite privés qui assurent des prestations au survivant. C'est-à-dire, dans notre cas, la veuve, qui bien souvent est restée à la maison et n'a pas pu cotiser pour sa retraite.

Le sénateur Quart: Mademoiselle le ministre, merci. Peut-être reviendrez-vous devant ce Comité, à propos de ce service nouvellement créé où l'on traite des problèmes de la vieillesse. Votre présence ici, nous a tous été très utile.

L'honorable Mlle Bégin: J'aimerais apporter une précision: il ne s'agit pas d'un service, mais d'un petit bureau, qui n'est pas du tout équipé pour faire de la recherche véritable, laquelle

[Text]

have done remarkable work in the Senate committees on the development of social policies in Canada. It is only a small bureau to put my house in order. It is nothing more. The Bureau will have to direct people to whatever is the normal body to be looking after that particular request. If it is a study, it will go to the Economic Council of Canada, to you, to my own department's research branch, or wherever it belongs. If it is a resolution that has to do with special tariffs for the aged on the CNR, it will go to the Ministry of Transport. We will make sure to direct requests to where they belong. That is all it does. There is no duplication.

The Chairman: Our time has been well spent, Madam Minister. Having listened to you, I think your department is in fairly good order. It is an extraordinary thing to find unanimous agreement amongst a group such as this on the quality of the brief presented to us today. On behalf of the committee, I thank you and congratulate you and your staff on making a valuable contribution, and a particularly valuable contribution regarding the position of women.

Hon. Miss Bégin: Thank you, and good luck, Senator Croll.

The Chairman: We are very fortunate today in having had the minister and in now having the distinguished Chairman of the Canadian Human Rights Commission, Mr. Gordon Fairweather, and Mrs. Rita Cadieux, the Deputy Chief Commissioner. I am not going to tell Mr. Fairweather how to conduct his presentation, so I will give him the floor.

Mr. Gordon Fairweather, Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission: Honourable senators, I wish to introduce Mrs. Rita Cadieux, the Deputy Chief Commissioner. Also in our party are Mr. Paul Mercier, Director of Research; Mr. George Cook, Research Officer; Mr. Gerald van Berkel, Legal Counsel; Lindsay Neiman, Special Consultant; and Ann Steeves, Executives Assistant.

We looked forward to meeting you earlier, but I felt it would be responsible to have the Canadian Human Rights Commission itself look at the brief we planned to present. That was done at its meeting a couple of weeks ago. I am grateful for the change in the schedule so that we could, at our meeting of November 27, consider the issue and agree on the points to be brought to your attention.

The presentation will address the situation in which the commission finds itself vis-à-vis retirement age policies given the provisions of our act and the position that commissioners have agreed to on the issue of mandatory retirement in particular. These points are taken directly from the brief, and I shall not bore senators with reading the brief. It was made available to you yesterday, I think.

[Traduction]

est faite ailleurs. Les comités du Sénat ont d'ailleurs accompli un travail remarquable sur la politique sociale au Canada. En ce qui me concerne, il s'agit simplement d'un petit bureau destiné à mettre un peu d'ordre dans la maison, rien de plus. Il aura pour tâche de diriger les demandes vers l'organisme qu'a compétence pour les traites. Dans le cas d'une étude, elle ira au Conseil économique du Canada, vous-mêmes, au Service de recherche de mon propre ministère. S'il s'agit d'une décision concernant l'action de tarifs spéciaux sur le CN pour voyageurs âgés, elle sera acheminée vers le ministère des Transports. Nous nous assurerons que les demandes sont bien transmises là où il le faut. C'est tout, et ce bureau ne fait pas double emploi.

Le président: Mademoiselle le ministre, je dois dire que nous n'avons pas perdu notre temps en vous écoutant, et vous nous avez donné l'image d'un ministère où l'ordre règne. Il est exceptionnel de susciter une telle unanimité auprès d'un groupe comme celui-ci, en présentant en même temps un mémoire d'une telle qualité. Au nom du Comité je vous remercie, et j'adresse mes félicitations à votre personnel pour les services insignes qu'il rend, notamment en ce qui concerne la situation de la femme. Merci beaucoup.

L'honorable Mlle Bégin: Merci, et bonne chance au sénateur Croll.

Le président: C'est notre jour de chance, après la participation du ministre nous allons pouvoir entendre le président de la Commission canadienne des droits de la personne, M. Gordon Fairweather, ainsi que son vice-président, M^{me} Rita Cadieux. Je n'ai aucune recommandation spéciale à faire à M. Fairweather, et je lui passerai tout de suite la parole.

M. Gordon Fairweather, président de la Commission canadienne des droits de la personne: Honorables sénateurs, j'ai le plaisir de vous présenter M^{me} Rita Cadieux, vice-présidente. Nous avons aussi avec nous M. Paul Mercier, notre directeur de recherche, M. George Cook, agent de recherche, M. Gerald van Berkel, conseiller juridique, M. Lindsay Neiman, conseiller spécial, et Ann Steeves, adjoint exécutif. Nous aurions beaucoup aimé vous rencontrer plus tôt, mais j'ai pensé qu'il serait préférable de permettre à la Commission canadienne des droits de la personne de prendre connaissance elle-même, du mémoire que nous vous présentons.

Nous avons eu à cet effet une réunion il y a quelques semaines, et je suis heureux du changement de programme qui nous a permis, à notre réunion du 27 novembre, d'examiner les questions à débattre et de nous entendre sur la communication que nous allons vous faire.

Je vais donc vous présenter les différents points de vue de la Commission, en matière d'âge de la retraite, compte tenu des dispositions de la loi et de la position prise par les commissaires, notamment sur la question de l'âge de la retraite obligatoire. Ces points sont directement tirés du mémoire, et je ne veux pas ennuyer les sénateurs à le lire. Je crois que vous l'avez reçu hier.

[Text]

It is evident that the immediate implication of the principle underlying the Canadian Human Rights Act is that Canadian society, within the legislative authority of the Parliament of Canada, should have a policy of voluntary retirement. This implication arises because the initial prohibition of discrimination in our legislation mentions age as one of the prohibited grounds but does not limit age in any way. I quote:

Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex of marital status, or conviction for an offence for which a pardon has been granted or by discriminatory employment practices based on physical handicap.

This principle is repeated in the first section of Part I of the act which deals with proscribed discrimination thus:

For all purposes of this Act, race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex . . . are prohibited grounds of discrimination.

Prima facie, it therefore appears that mandatory retirement is contrary to the principles of the Canadian Human Rights Act as set out in section. 2. The legislation provides, however, for certain exclusions, the effect of which is to declare certain retirement practices not to constitute discrimination on the grounds of age. I will take the trouble to read sections 14(c) of the act and section 9(2) of the act. Section 14(c) of the act states:

It is not a discriminatory practice if . . .

(c) an individual's employment is terminated because that individual has reached the normal age of retirement for employees working in positions similar to the position of that individual.

May I underline the phrase "the normal age of retirement." The normal age of retirement may not necessarily be 65. I will go on to address that specific phrase later on.

Section 9(2) of the act also specifically allows certain retirement practices. It states:

... it is not a discriminatory practice for an employee organization to exclude, expel or suspend an individual from membership in the organization because that individual has reached the normal age of retirement for individuals working in positions similar to the position of that individual.

The commission, therefore, has not accepted any complaints of discrimination because of retirement from paid employment at the mandatory retirement age, although we have investigated and will continue to investigate particular instances in order to determine what the normal age of retirement is in a given work situation. Honourable senators will be aware of the

[Traduction]

Il est évident que l'implication immédiate du principe qui fonde la loi canadienne des droits de la personne c'est qu'il faudrait que dans le cadre de l'autorité législative du Parlement du Canada, notre société devrait avoir une politique de retraite volontaire. Une telle implication se justifie par le fait que la première interdiction de discrimination de notre loi mentionne l'âge comme étant l'un des motifs illicites, sans le limiter de quelque manière que ce soit. Je cite:

tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée ou, en matière d'emploi, de leurs handicaps physiques;

Le principe est repris au premier article de la Partie I de la loi, qui traite en ces termes des motifs de discrimination illicite:

Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe . . .

De prime abord, la retraite obligatoire est donc contraire aux principes énoncés à l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cependant, la loi prévoit certaines exclusions, qui reviennent à dire que certains actes relatifs à la retraite ne constituent pas une discrimination fondée sur l'âge. Je voudrais lire l'alinéa 14c) et le paragraphe 9(2) de la loi. L'alinéa 14c) stipule:

Ne constituent pas des actes discriminatoires . . .

c) le fait de mettre fin à un emploi en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné;

Je voudrais souligner l'expression «l'âge de la retraite» et plus exactement «l'âge normal» dans la version anglaise, qui n'est pas nécessairement 65 ans. Je reviendrai tout à l'heure sur cette expression.

De plus, le paragraphe 9(2) de la loi fait certaines exceptions aux actes discriminatoires dans le domaine de l'emploi, et stipule:

Ne constitue pas un acte discriminatoire . . . le fait pour l'association d'employés d'empêcher une adhésion ou d'expulser ou de suspendre un adhérent en appliquant la règle de l'âge normal de la retraite en vigueur pour le genre de poste occupé par l'individu concerné.

Par conséquent, la Commission n'a pas accepté les plaintes de discrimination pour mise à la retraite de personnes ayant un emploi rétribué, en vertu de l'application de l'âge de la retraite obligatoire; nous avons cependant fait des recherches, et nous continuons à vérifier certains cas pour déterminer quel est l'âge normal de la retraite dans un emploi donné. Les honora-

[Text]

situation in British Columbia where a tribunal decided that the normal age of retirement was not 65. That was in a case involving a co-operative.

The commission has received a number of letters from members of the public commenting on or complaining about the social practice of compulsory retirement at a certain age, usually 65. In replying to these letters, the commission has explained the provisions of the act that allow for certain retirement practice, and stated that in general, the commission favoured flexible policies in all areas of employment, that take into account the needs and situations of individuals.

I did not have the privilege of hearing the minister a moment ago, but I did hear some of the questions asked. If I gather correctly, that is the position of the Minister of National Health and Welfare: flexible policies in all areas of employment to take into account the needs and situations of individuals.

There are several provisions in the legislation which the commission could invoke in respect to the question of mandatory retirement. One of these powers is that the Canadian Human Rights Commission is empowered by its act to address Parliament on issues related to its mandate. The commission considers mandatory retirement to be such an issue.

The commission may transmit such recommendations suggestions or requests through its regular annual report that is required by section 47(1) of the act. The commission is also empowered to conduct research into areas of concern to its basic mandate by section 22(1)(b).

Because of this subject and its importance to the act, the commission is collaborating with the Conference Board in Canada, an independent economic research agency with headquarters in Ottawa, on a large scale study of mandatory retirement policies in Canadian industry. We would not be so presumptuous as to conduct research that this very committee is doing. The study will collect data on mandatory retirement from about 400 Canadian companies through an extensive questionnaire covering the following areas: The size and type of the company; the magnitude of the issue of retirement; the trend toward early retirement; the impact of mandatory retirement age and its elimination; present pension plan policies and practices; company retirement policies, and views regarding changing the mandatory retirement age. In the absence of these data, commission staff have carried out a search of the existing literature which was made available to the commissioners before their discussions. The bibliography, I presume, is available to the staff here. Anything we have done we would like to share, of course.

The commissioners agreed that the concept of mandatory retirement appears to be contrary in principle to the spirit of the Canadian Human Rights Act. The commission feels there-

[Traduction]

bles sénateurs sont probablement au fait de la situation en Colombie-Britannique, où un tribunal a déterminé, dans une affaire mettant en cause une coopérative, que l'âge de retraite normal n'était pas 65 ans.

La commission a reçu un certain nombre de lettres de membres du public qui se plaignaient de la pratique sociale de la retraite obligatoire à un certain âge, habituellement 65 ans, ou qui faisaient des observations à cet égard. En réponse à ces lettres, la commission a fourni des explications sur les dispositions de la loi autorisant certaines pratiques de retraite, et a signalé qu'en général, elle favorisait des politiques souples dans tous les secteurs de l'emploi, compte tenu des besoins et de la situation des particuliers.

Je n'ai pas eu le privilège d'entendre l'exposé du ministre, il y a un instant, mais j'ai entendu certaines des questions posées. Si je ne m'abuse, le ministre de la santé nationale et du Bien-être social favorise comme je le disais, des politiques souples dans tous les secteurs de l'emploi, compte tenu des besoins et de la situation des particuliers.

En ce qui concerne la question de la retraite obligatoire, plusieurs dispositions de la loi pourraient être invoquées par la commission. Il y a entre autres le fait que la Commission canadienne des droits de la personne est habilitée par la loi à présenter au Parlement une adresse concernant des questions relevant de son mandat. Et la commission estime que la question de la retraite obligatoire en est une.

La commission peut signaler ces recommandations, propositions ou demandes dans le rapport annuel qu'elle est tenue de présenter aux termes du paragraphe 47 (1) de la loi. Elle est également habilitée, aux termes de l'alinéa 22 (1) b), à mener des recherches dans des secteurs intéressant ces attributions de base.

En raison de l'importance de la question par rapport à la loi, la commission participe avec le *Conference Board* du Canada et avec un bureau de recherche économique indépendant, dont le siège est à Ottawa, à une étude approfondie sur les politiques relatives à la retraite obligatoire dans l'industrie canadienne. Nous ne serions pas assez présomptueux pour mener des recherches qu'effectue déjà le comité même. Nous recueillerons des données sur la retraite obligatoire auprès d'environ 400 sociétés canadiennes, auxquelles nous demanderons de remplir des questionnaires détaillés, couvrant les questions suivantes: importance et nature de l'entreprise; importance de la question de la retraite; tendance à la retraite anticipée; répercussions de la retraite obligatoire et suppression d'un âge de retraite obligatoire; politiques et pratiques actuelles en matière de régime de pension; politiques de la société relatives à la retraite, et points de vue concernant la modification de l'âge de retraite obligatoire. En l'absence de ces données, le personnel de la Commission a recherché la documentation actuelle qui a été mise à la disposition des commissaires avant leurs discussions. Je présume que votre effectif peut aussi obtenir la bibliographie. Nous voulons évidemment faire part de tout ce que nous avons fait.

Les commissaires ont reconnu que l'idée de la retraite obligatoire semble, en principe, contraire à l'esprit de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La commission estime

[Text]

fore that notwithstanding the exclusions in section 14 and 9 of the act, the onus should be on the side of those who favour mandatory retirement to prove that the common good of Canadian mandatory retirement to prove that the common good of Canadian society is best served when persons are denied employment on the basis that they have arrived at an arbitrary determined age.

Until we are in possession of the information being collected and analyzed in the study I have referred to and, I may say, the recommendations of this very important Senate committee, we do not feel it is right to proceed with a request to Parliament for an amendment to the Canadian Human Rights Act to repeal sections 14 and 9 earlier referred to. Our position is that we cannot request legislative changes without further investigation of the implications of such changes.

I was in London, England, last week for discussions with the Commission for Racial Equality and the Commission for Equal Opportunity regarding the practice of going to Parliament and requesting legislative changes. Both commissioners expressed the view that it is usually wiser to wait a year or two after the enactment of an act to determine how it is working before trotting up to the Hill and asking for amendments.

I have looked at the parliamentary timetable and the order paper, and parliamentarians seem to have a fairly busy time ahead of them. That is not to say we are ducking it. It is simply a practical tactical way not to be appearing before Parliament on an annual basis requesting major legislative changes. But we do want to reiterate our conviction that, consistent with the best interests of society and the ability of the individuals concerned, retirement practices which allow older workers a greater measure of self-determination than now exists would bring present Canadian employment systems more into line with the spirit of equality of opportunity which is basic to the Canadian Human Rights Act.

We do have the various provincial legislative arrangements having to do with age and their human rights commissions. If you consider that to be of value, I can make arrangements to have those forwarded to the committee.

The Chairman: By all means.

Mr. Fairweather: We did a little bit of guessing as to what questions honourable senators might ask. We suspect that you would want to know the government's rationale for section 9 and section 14(c) of the Canadian Human Rights Act. During the course of the legislation through Parliament, five members raised the issue of compulsory retirement still being possible under the act, and those were Andrew Brewin, Howard Johnston, Jean Pigott, Arnold Malone, and myself. During committee consideration of the bill, Dr. Barry Strayer, who was the Policy Advisor at the Department of Justice, responded to a question of mine and said that as long as an individual was treated in the same way as everyone else in that form of employment, it would not be discriminatory to require him or her to retire. Then Dr. Strayer added that the problem is in

[Traduction]

donc que, nonobstant les exemptions prévues aux articles 14 et 9 de la loi, ce sont ceux qui favorisent la retraite obligatoire qui devraient être tenus de prouver qu'il est plus avantageux pour la société canadienne que des personnes se voient refuser un emploi parce qu'elles ont atteint un âge arbitrairement déterminé.

Tant que nous ne disposerons pas des renseignements recueillis et analysés dans le cadre de l'étude dont j'ai parlé et, si je puis dire, des recommandations de ce très important comité sénatorial, il ne nous semble pas souhaitable de demander au Parlement de modifier la loi canadienne sur les droits de la personne et d'abroger les articles 14 et 9 auxquels nous avons déjà fait allusion. Nous ne pouvons réclamer des modifications législatives tant que nous ne connaissons pas les répercussions éventuelles de ces modifications.

Je me trouvais la semaine dernière à Londres, en Angleterre, pour discuter avec la Commission for Racial Equality et la Commission for Equal Opportunity de la démarche qui consiste à demander au Parlement de modifier certaines lois. Les membres de ces deux commissions ont exprimé l'opinion qu'il est habituellement sage d'attendre une année ou deux après l'adoption d'une loi pour voir de quelle façon elle est appliquée avant de demander au Parlement de la modifier.

J'ai consulté le programme des travaux parlementaires et le *Feuilleton* et j'en ai conclu que les parlementaires semblent avoir passablement de pain sur la planche. Cela ne veut pas dire que nous battions en retraite. Notre tactique consiste à éviter de demander chaque année au Parlement d'apporter des modifications profondes à certaines lois. Mais nous voulons réaffirmer notre conviction selon laquelle, compte tenu des intérêts de la société et des compétences des personnes concernées, des mesures relatives à l'âge de la retraite qui donneraient aux travailleurs âgés une plus grande latitude que celle dont ils jouissent actuellement rendraient l'actuel système d'emploi au Canada plus conforme à la notion d'égalité des chances qui est une partie essentielle de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous avons les dispositions législatives des diverses provinces portant sur l'âge et leurs commissions des droits de la personne. Si vous les jugez valables, je peux faire en sorte qu'ils soient envoyés au Comité.

Le président: Mais bien sûr!

M. Fairweather: Nous avons émis certaines hypothèses quant aux questions que les honorables sénateurs pourraient nous poser. Nous pensions que vous voudriez connaître les raisons pour lesquelles le gouvernement a inséré l'article 9 et le paragraphe 14c) dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Pendant l'étude du projet de loi au Parlement, cinq députés ont signalé que la loi n'interdisait pas la mise à la retraite forcée; ces députés étaient Andrew Brewin, Howard Johnston, Jean Pigott, Arnold Malone et moi-même. À l'étape du comité, Barry Strayer, conseiller en matière de politiques au ministère de la Justice, a répondu à une question que je lui avais posée en disant que tant qu'une personne était traitée comme les autres pendant qu'elle occupait un emploi, on ne faisait pas preuve de discrimination en la forçant à prendre sa

[Text]

knowing what to do to go beyond that statement. The next best arrangement would be to somehow enable the commission to review what was a reasonable retirement age in that particular employment.

I think I have addressed that point in my brief. We will be interested in the normal age of retirement, and it may not necessarily be 65. Lastly, retirement age is already governed by law in some instances or as a matter of collective bargaining and personal negotiation.

I am not attempting to use this forum to question Dr. Barry Strayer's answer to me a year or so ago. That would be unethical and would be of no assistance to anyone. But we thought honourable senators would want to know how these two sections were put into the act, and I thought it would be best to address that at the early part of this presentation.

The honourable Mr. Basford, the then Minister of Justice, in his statement to the committee made several points on this issue, indicating that the determination of retirement age in the federal public sector is a matter of legislation or regulatory policy; that in the private sector it is traditionally left to be determined between employer and employees; and that such determinations involve many complex social and economic factors.

Mr. Basford said it seemed to him to be questionable whether this type of intervention by the commission in the labour market would be desirable. He added that the commission could comment on retirement age policies under section 22(1) and could pursue with employers through its informational role any practices which it considers to be unfair.

We have assumed from Dr. Strayer's testimony and the statement by the Honourable Mr. Basford that a fair interpretation of the government's policy at the time the Canadian Human Rights legislation was moving through Parliament would be that it was an entrenched and accepted practice—"it", being mandatory retirement—that questioning it would involve intervention in the labour market, and that the practice itself was therefore not open to question, but that how it was implemented in certain areas might be.

Well, honourable senators, the fact that these very questions are being addressed by your committee and the Honourable Monique Bégin shows how dynamic social policy is, and the Honourable Monique Bégin is of course speaking for the government in the discussion paper she referred to when giving evidence before your committee earlier.

I have raised this not to prevent questions but to provide your committee with a history of the state of the art of retirement, if I can put it in those terms.

The Chairman: Thank you, Mr. Fairweather. Senator Haidasz will be the lead-off questioner.

Senator Haidasz: Thank you, Mr. Chairman. I would first like to thank the commissioner for coming with his staff this morning and for elucidating some of the problems, especially

[Traduction]

retraite. M. Strayer a ajouté que le problème consistait à savoir comment cela pourrait se traduire dans le concret. La meilleure solution de rechange consisterait à conférer à la Commission le pouvoir d'établir ce que constitue un âge raisonnable pour la retraite pour ce poste précis.

Je crois avoir abordé ce point dans mon mémoire. Nous nous efforcerons de fixer un âge normal pour la retraite et ce ne sera pas forcément 65 ans. Enfin, l'âge de la retraite est déjà régi par des lois dans certains cas ou fait l'objet de conventions collectives ou de négociations personnelles.

Je n'essaie pas de profiter des circonstances pour critiquer la réponse que m'a fournie M. Barry Strayer il y a environ un an. Cela serait déloyal de ma part et n'aiderait personne. Mais nous pensions que les honorables sénateurs aimeraient savoir de quelle façon ces deux articles ont été insérés dans la loi et j'ai jugé bon d'aborder ce point au début de mon témoignage.

L'honorable M. Basford, alors ministre de la Justice, a soulevé plusieurs points concernant cette question, lors de sa déclaration devant le Comité, disant que l'âge de la retraite dans le secteur public fédéral est déterminé en vertu des lois ou règlements, que, dans le secteur privé, cette question a toujours été l'objet d'une entente entre employeurs et employés. De nombreux facteurs socio-économiques complexes, a-t-il ajouté, doivent entrer en ligne de compte.

Selon M. Basford, il n'est pas sûr que ce genre d'intervention par la Commission sur le marché du travail soit souhaitable. Il ajoute que la Commission pourrait commenter les politiques relatives à l'âge de la retraite, en vertu du paragraphe 22(1), et pourrait intervenir auprès des employeurs en les renseignant sur toutes les pratiques qu'elle considère comme injustes.

Nous présumons, d'après le témoignage de M. Strayer et la déclaration de l'honorable M. Basford, qu'une interprétation juste des politiques du gouvernement au moment où le Parlement étudiait la Loi sur les droits de la personne serait la suivante: la retraite obligatoire est une pratique bien implantée et acceptée dont la remise en question supposerait une intervention sur le marché du travail; par conséquent, l'application de cette pratique, dans certains secteurs peut être contestée, mais non la pratique elle-même.

Eh bien, honorables sénateurs, le fait même que votre Comité étudie ces diverses questions et que l'honorable Monique Bégin les ait abordées montre à quel point la politique sociale peut évoluer. Et, bien sûr, l'honorable Monique Bégin parle au nom du gouvernement, dans le document auquel elle a fait allusion lorsqu'elle a témoigné devant votre Comité plus tôt.

J'ai soulevé ce point, non dans le but d'éviter les questions, mais de fournir à votre Comité des renseignements sur la situation actuelle concernant la retraite.

Le président: Je vous remercie, monsieur Fairweather. Le sénateur Haidasz sera le premier à poser des questions.

Le sénateur Haidasz: Merci, monsieur le président. J'aimerais tout d'abord remercier le commissaire d'avoir accepté de venir ce matin avec ses collaborateurs, et d'avoir éclairci

[Text]

those in connection with subsection 9(2) of the act and subsection 14(c).

Most of the comments made by the commissioner related to the age problem. I should like to turn to the matter of discrimination as far as sex is concerned in the federal legislation, especially in relation to pensions. Has the commission anything to offer this committee this morning in terms of providing a clear view of the problem?

Mr. Fairweather: We have done a couple of things, senator. We have a duty under the act to address fairness of pension arrangements, if I can put it that way, between men and women, and very early on in the commission's history we prepared draft regulations. We were anxious that those affected have something to say about these regulations before we carved them, before we put them in permanent form. We sent out the draft regulations to, I presume, various groups that this Senate committee would be addressing—I have read about your progress—such as pension people, insurance companies, trades unions, employers, and so on. We sent it out fairly widely and asked them for their comments. We gave as a deadline for comments the middle of November this year, but I find that the private sector is rather like what I used to be. Deadlines are difficult with a complex subject. However, the letters are now flowing in. Some are fairly critical of our attempt to even things out. I was very interested in Madam Bégin's presentation this morning, as I listened from the back. We are trying modestly to do the same thing with pension arrangements so that men and women who have entitlements are treated the same way. Also the handicapped. The committee did not address itself to that. The physically handicapped cannot have many employment opportunities if they are denied group pension plans, and so on.

That is where it is now. We had thought that because the response by the November 15 deadline was so modest, we would have a day's meeting in Ottawa to discuss the criticism of our draft regulations from the people who had written to us. I do not want to admit to being ambivalent, although that is not as big a sin as some people might think. We then found, in the last three weeks, that the response is sufficient to justify a day's meeting late in January from employers, employees, and so on. We are trying to do what the legislation tells us—to give people an equal opportunity. That at the moment is denied in many pension schemes, because of different criteria for men and women, and also for the physically handicapped.

Senator Haidasz: Mr. Chairman, since so many of these regulations dealing with pensions, employment, and so forth, are within the sphere of provincial government, and therefore the ability of the federal government to initiate changes in retirement policies is quite restricted, has the commissioner

[Traduction]

certain problèmes, particulièrement à l'égard des paragraphes 9(2) et 14c) de la Loi.

La plupart des observations faites par le commissaire se rapportaient au problème de l'âge. J'aimerais parler de la discrimination sexuelle dans les lois fédérales, notamment à l'égard des pensions. La Commission a-t-elle des observations à faire au Comité ce matin, afin de lui donner une idée claire et précise de ce problème?

M. Fairweather: Nous avons accompli certaines choses à ce sujet, sénateur. Nous avons le devoir, en vertu de la Loi, de veiller à ce que les dispositions sur les pensions soient équitables pour les hommes et les femmes, et nous avons, dès le début, rédigé un projet de règlements. Nous voulions connaître l'opinion de ceux qui sont touchés par ces règlements, avant de les rédiger de façon définitive. Nous avons envoyé un exemplaire de ce projet de règlements à divers groupes à qui s'est adressé ce Comité sénatorial—suivi le déroulement de ses travaux—tel que des groupes de retraités, des compagnies d'assurance, des syndicats, des employeurs, ainsi de suite. Nous avons distribué bon nombre d'exemplaires et nous leur avons demandé de nous faire parvenir leurs commentaires. Nous avons indiqué comme date limite le milieu de novembre cette année, mais j'ai découvert que le secteur privé agit un peu comme j'avais l'habitude de le faire. Il est difficile de respecter les dates limites lorsque l'on traite d'un problème complexe. Cependant, nous recevons actuellement beaucoup de lettres. Il y en a qui sont assez sévères à notre endroit. La présentation de Mademoiselle Bégin, ce matin m'a beaucoup intéressé. Nous essayons modestement de faire la même chose en ce qui concerne les pensions, afin que les droits des femmes soient respectés autant que ceux des hommes. La même chose, pour les handicapés. Le Comité n'a pas abordé cette question. Les personnes handicapées physiquement ne peuvent pas avoir beaucoup de possibilités d'emploi, si on leur refuse des régimes collectifs de pensions, et d'autres avantages sociaux.

C'est là où en sont les choses maintenant. Puisque la réponse à notre invitation de présenter des observations au plus tard le 15 novembre a été si modeste, nous avons jugé bon de tenir une réunion d'une journée à Ottawa pour discuter des critiques de nos projets de règlements formulées par les personnes qui nous ont écrit. Je me garderais bien d'admettre une certaine ambiguïté, bien que ce ne soit pas un gros péché comme certains pourraient le penser. Puis nous avons constaté au cours des trois dernières semaines, que des employeurs, des employés et d'autres personnes nous avaient présenté suffisamment d'observations, et que nous avions alors des raisons de choisir une journée pour tenir une réunion à la fin de janvier. Nous essayons de faire ce que prescrit la mesure législative, d'offrir aux gens les mêmes possibilités. Actuellement cela leur est refusé dans de nombreux régimes de pensions, à cause des différents critères qui s'appliquent aux hommes et aux femmes, et également aux handicapés physiques.

Le sénateur Haidasz: Monsieur le président, puisqu'un si grand nombre de ces règlements qui portent sur les pensions, l'emploi et d'autres questions, relèvent de la compétence des gouvernements provinciaux, et par conséquent le pouvoir du gouvernement fédéral d'apporter des modifications aux politi-

[Text]

taken any initiatives to get in touch with provincial governments, or his counterparts in provincial governments, to try to get cooperation and a standard across Canada?

Mr. Fairweather: That cooperation, senator, started long before we assumed our duties. We were very assured—if I can put it that way—at the effort being made by provincial governments and the Government of Canada to standardize right across the country—standardize in a positive sense of the word, not lowering but equalling. We found that we have counted very heavily on the work that has been done. There is a document of the Department of Justice showing how close are the provinces and the Government of Canada with regard to the same policy on pensions.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, my question concerns the remarks of Senator Haidasz.

Mr. Fairweather, you will recall that we were sitting in the Commons together for many years.

Mr. Fairweather: Indeed, I do.

Senator Deschatelets: I was quite surprised, when looking at the Bill of Rights, to find no reference whatsoever to discrimination on account of age. We thought at the time that it covered almost every angle. I checked this aspect a few days ago and found that there is absolutely nothing in the Bill of Rights regarding discrimination on account of age.

With regard to provincial Bills of Rights, there is no uniformity. I am concerned with discrimination on account of age. Most provinces have a clause concerning that aspect in their Bill of Rights. However, age is defined differently. In Manitoba, unless I am mistaken, it is defined as being from the age of 18 years and over. If a person aged 65 or 66 years of age is told that he must leave a job, there is the right to go to court, because the age is defined as being from 18 years and over. There is no discrimination in that province on account of age. However, in other provinces, age is defined as being from 18 to 65. Mr. Fairweather, are you trying to get some uniformity with regard to the definition of age?

The Chairman: New Brunswick is also in that situation.

Mr. Fairweather: There are three senators here from my province of New Brunswick, and I would like to say something about New Brunswick because there the legislation limits age to 19 years and over. The New Brunswick commission has accepted a number of complaints from individuals who were forcibly retired at the age of 65 but who were not members of the formal pension plan of a particular company. In other words, there is no upper limit in the province of New Brunswick. I was going to leave a file with the clerk of this committee concerning our age discrimination legislation in the 13 jurisdictions, including the Yukon and the Northwest Territories. It is very short. I mentioned that to the chairman a

[Traduction]

ques en matière de retraite est très limité, le commissaire a-t-il pris l'initiative de se mettre en rapport avec les gouvernements provinciaux, ou avec ses homologues des gouvernements provinciaux, pour essayer d'obtenir leur collaboration et une uniformisation du régime dans tout le Canada?

M. Fairweather: Cette collaboration, sénateur, a commencé longtemps avant que nous assumions nos fonctions. Nous étions convaincu, si je peux l'exprimer ainsi, de l'effort que déployaient les gouvernements provinciaux et le gouvernement du Canada en vue d'uniformiser le régime de pensions dans tout le Canada, de l'uniformiser dans le sens positif du terme, non pas de réduire le niveau des pensions, mais de l'égaliser. Nous avons constaté que nous nous étions trop fiés sur le travail déjà effectué. Il y a un document du ministère de la Justice qui montre combien les opinions des provinces en matière de pensions se rapprochent de celles du gouvernement du Canada.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, ma question porte sur les remarques du sénateur Haidasz.

Monsieur Fairweather, vous n'oubliez certainement pas que nous avons siégé ensemble à la Chambre des communes durant de nombreuses années.

M. Fairweather: Certainement, je m'en souviens.

Le sénateur Deschatelets: J'ai été très surpris, lorsque j'ai étudié la Déclaration des droits, de constater qu'il n'y est pas fait mention de la discrimination pour des raisons d'âge. A ce moment-là nous avons cru qu'elle s'appliquait à tous les aspects des droits des citoyens. Il y a quelques jours j'ai vérifié cet aspect et j'ai découvert que la Déclaration des droits ne renferme aucune disposition qui vise la discrimination pour des raisons d'âge.

En ce qui concerne les déclarations des droits provinciaux, il n'y a aucune uniformité. Je m'inquiète de la discrimination faite pour des raisons d'âge. La plupart des provinces, dans leur déclaration des droits, ont un article à ce sujet. Toutefois, l'âge y est défini différemment. Au Manitoba, à moins que je ne me trompe, il y est défini comme étant l'âge de 18 ans et au-delà. Si un employeur dit à une personne âgée de 65 ou 66 ans qu'elle doit prendre sa retraite, elle a le droit d'avoir recours au tribunal, parce que l'âge est défini comme étant 18 ans. Monsieur Fairweather, allez-vous essayer d'obtenir une certaine uniformité quant à la définition de l'âge limite?

Le président: Le Nouveau-Brunswick a le même problème.

M. Fairweather: Il y a ici trois sénateurs du Nouveau-Brunswick, et j'aimerais préciser que la loi de cette province fixe cet âge à 19 ans et plus. La commission du Nouveau-Brunswick a reçu un certain nombre de plaintes de particuliers qui ont été contraints de prendre leur retraite à 65 ans, mais qui ne participaient à aucun régime de pension d'un employeur en particulier. En d'autres termes, il n'y a pas de limite maximale au Nouveau-Brunswick. J'allais laisser un dossier au greffier de ce comité concernant les lois de treize instances administratives dont le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest, dans lesquelles on trouve des dispositions discriminatoires fondées sur l'âge. Ce mémoire est très court. J'en ai

[Text]

moment ago. It confirms your question, Senator Deschatelets, that, yes indeed, there is a great difference. But I still remain reasonably optimistic that an effort is being made to harmonize. I used the word "standardize." I was searching for a better word. I would like to have used the word "harmonize". The word "standardize" sounds as if it is lowering an entitlement, but "harmonize" is a happier choice of word.

Senator Deschatelets: I understand that when a province is dealing with this matter of a provincial Bill of Rights, your commission appears, or tries to appear, as a witness to put the question of discrimination on account of age very clearly before the province. I presume you are following that very closely.

Mr. Fairweather: Yes. We did appear before the special Senate and House of Commons committee, at their invitation, considering a new Constitution for Canada. We had some things to say there, but I had not asked for an invitation to any of the provinces. I think the provinces themselves, with the Government of Canada, have been trying to harmonize the variety of entitlements—the variety of ways that the jurisdictions handle age. I am looking forward to the report that the Senate makes as being something that will challenge the provinces. If it is what I hope it will be, a progressive document, the provinces, we expect, would follow.

Senator Deschatelets: I would like to follow with you what is being done and how your power is exercised following a complaint of a citizen that he has been subjected to discrimination on account of age. He applies to your commission. What happens?

Mr. Fairweather: I will take you through the procedure, sir, quite quickly. The process is interesting. There is an investigation by trained human rights officers to see if there are reasonable grounds. We have recruited them from all across Canada. If the discriminatory practice is proved—

Senator Deschatelets: Assume it is.

Mr. Fairweather: We have conciliators on our staff, or we can ask experienced people from outside to help. If no conciliation can be effected, then, the cabinet, the Governor in Council, has given us a panel from which a human rights tribunal is picked. It sounds cumbersome. It is not as cumbersome as this little recital makes it sound.

If the Human Rights tribunal, after open hearings, finds the discrimination proved, the order that the tribunal makes is filed with the Federal Court of Canada and becomes an order of the Federal Court. There is a fair amount of "clout", to use the vernacular. That order of the human rights tribunal against an employer would be a court order enforceable by all the processes of the Federal Court.

[Traduction]

parlé au président il y a quelques instants. Votre question était justifiée, sénateur Deschatelets; il y a effectivement une grande différence. Mais je continue de croire que l'on tente réellement d'obtenir une certaine harmonisation. J'ai employé le mot «normaliser». J'en cherchais un meilleur. J'aurais préféré le terme «harmoniser». Le terme «normaliser» semble assouplir une condition d'admissibilité et le terme «harmoniser» me semble donc préférable.

Le sénateur Deschatelets: J'ai cru comprendre que lorsqu'une province discute d'une charte provinciale des droits de la personne, votre commission comparaît, on essaie de le faire, pour soumettre sans ambiguïté à la province la question posée par l'aspect discriminatoire d'un âge limite. Je suppose que vous suivez cela de très près?

M. Fairweather: Oui. Nous avons comparu devant le Comité spécial du Sénat et le Comité de la Chambre des communes sur la Constitution qui nous avaient invités. Nous avions des choses à dire. Mais je n'avais pas demandé aux provinces de m'inviter à comparaître. Je crois que les provinces, ainsi que le gouvernement du Canada, ont essayé d'harmoniser leurs exigences et leurs règlements concernant l'âge. J'espère que le rapport préparé par le Sénat lancera en quelque sorte un défi aux provinces. Si le rapport est innovateur, comme nous l'espérons, les provinces emboîtront sûrement le pas.

Le sénateur Deschatelets: J'aimerais pouvoir suivre vos activités et voir comment vous exercez vos pouvoirs lorsque vous recevez une plainte d'un citoyen qui s'estime lésé pour une raison d'âge. Il s'adresse à votre commission. Qu'arrive-t-il?

M. Fairweather: Je vais vous expliquer la procédure brièvement, monsieur. Elle, est intéressante. Des agents compétents en matière des droits de la personne effectuent une enquête et essaient de voir s'il existe des motifs raisonnables. Nous les avons recrutés dans toutes les régions du Canada. Si la pratique est jugée discriminatoire... et davantage. Il n'y a aucune discrimination dans cette province pour des raisons d'âge. Toutefois, dans d'autres provinces, l'âge est fixé de 18 à 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Supposons que c'est le cas.

M. Fairweather: Nous avons des conciliateurs à notre service, mais nous pouvons toujours demander l'aide d'experts de l'extérieur. S'il est impossible de réaliser la conciliation, alors nous choisissons un tribunal des droits de la personne à partir d'une liste de noms que nous ont fournie le Cabinet et le gouverneur en conseil. Je sais que cela semble assez complexe. Mais ce n'est pas aussi difficile que ce petit exposé peut laisser croire.

Si le tribunal des droits de la personne, après avoir tenu des audiences ouvertes, conclut qu'il y a eu discrimination, alors la décision du tribunal est déposée à la Cour fédérale du Canada et est considérée comme un jugement de la cour. Cette façon de procéder a beaucoup de poids, pour utiliser l'expression idiomatique. Un jugement du tribunal des droits de la personne prononcé contre un employeur est considéré comme un

[Text]

Senator Deschatelets: With the prestige of your commission, once you have a complaint that, in your view, is well proved or established, it is a simple fact that your getting to the employer could have the best result. You could find a solution without going through all the other processes.

Mr. Fairweather: I think most lawyers are proudest of their settlements. Some people get nervous about settlements because they think settlements involve compromise. Life involves compromise.

Senator Deschatelets: I much prefer that.

Mr. Fairweather: We have had many successful settlements with employers who have not comprehended this act because it is rather new. When they have, they want to comply with it.

There is a problem with settlements. I believe settlements should be known. If they are not known, we are just sitting on a number of successes. I want to put this modestly, but I think employers should know of the results.

The Chairman: How do you make them known?

Mr. Fairweather: For instance, in the CCH, the law reporters are very anxious to have the results of our settlements. We have been in business since the 1st of March. We are working out a way within the employer-employee groups to get notice of the settlements.

Senator Deschatelets: My next question follows Senator Croll's question. If I were to go on the street today and ask people about your commission, I really think that nobody would know about it. You could do tremendous work. Did you take special steps to go to the media to tell people who you are, the powers and the objectives you have, so that people know that they have rights and there is a body that can protect them?

Mr. Fairweather: This is the most pervasive problem facing us—information and education.

I would not presume to waste time talking about what the commissioners have tried to do, except to emphasize a couple of things. We are going to be a perambulating commission. In other words, every second, third or fourth month we will have an open meeting in some part of Canada. The next one, senator, is in February, in Montreal, when we are having the official opening of the Quebec Regional Office of the Canadian Human Rights Commission.

Senator Deschatelets: I would like to attend.

Mr. Fairweather: you are hereby invited.

Senator Bird: I am interested in all the arguments against what you are trying to do, although I am for it. You mentioned the Commission for Equal Opportunity in the U.K., which you visited. Do they have anything like section 14(c) or 9(2)?

[Traduction]

jugement exécutoire et est appliqué selon le processus normal de la cour fédérale.

Le sénateur Deschatelets: Compte tenu du prestige de votre Commission, lorsque vous êtes saisis d'une plainte qui, selon vous, est fondée ou que vous avez suffisamment de preuves à l'appui, il est certain que vous obtiendrez de meilleurs résultats en vous adressant directement à l'employeur. Vous pourriez trouver une solution sans passer par le processus au complet.

M. Fairweather: Je pense que la majorité des avocats sont fiers de la façon dont ils règlent leurs cas. Certains sont nerveux, croyant qu'il faut recourir à des compromis. Mais la vie en soi est rempli de compromis.

Le sénateur Deschatelets: Je préfère ça de loin.

M. Fairweather: Nous avons conclu de nombreux règlements satisfaisants avec des employeurs qui ne comprenaient pas cette loi parce qu'elle est nouvelle. Mais dès qu'il la comprenait, ils étaient bien disposés à s'y conformer.

Mais les règlements posent un problème. Je pense qu'il faudrait les faire connaître un peu mieux. Car autrement, nous sommes les seuls à être au courant de nos réussites. Je le dis en toute humilité, mais je pense que les employeurs devraient être au courant des résultats que nous obtenons.

Le président: Mais comment les faites-vous connaître?

M. Fairweather: En ce qui concerne la Commission, les chroniqueurs juridiques sont très impatients de connaître les résultats de nos règlements. Nous exerçons nos activités depuis le 1^{er} mars. Nous essayons de mettre au point un avis de règlement en collaboration avec les groupes d'employeurs et d'employés.

Le sénateur Deschatelets: Ma prochaine question fait suite à celle du sénateur Croll. Si je devais me promener dans la rue aujourd'hui et poser des questions aux gens que je rencontre au sujet de votre Commission, je doute en trouver beaucoup qui en soient au courant. Vous pourriez réaliser des merveilles. Avez-vous pris des mesures pour demander aux media d'informer le public sur la nature de la Commission, ses pouvoirs et objectifs, et le mettre au courant de ses droits et de l'existence d'un organisme pour les protéger?

M. Fairweather: L'information et l'éducation sont l'un de nos grands problèmes.

Je ne vous ferai pas perdre de temps en vous expliquant ce que les commissaires ont essayé de faire, sauf pour souligner une ou deux choses. Nous formerons une commission itinérante. Tous les deux, trois ou quatre mois, nous tiendrons une séance publique quelque part au Canada. La prochaine, sénateur, est prévue pour le mois de février à Montréal lors de l'ouverture officielle, au Québec, du bureau régional de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le sénateur Deschatelets: J'aimerais y participer.

M. Fairweather: Je vous y invite.

Le sénateur Bird: Bien que j'appuie vos projets, je suis intéressée à tous les arguments à l'encontre de ce que vous voulez faire. Vous avez parlé de la Commission for Equal Opportunities au Royaume-Uni, dont vous avez rencontré les

[Text]

Mr. Fairweather: They deal with equal opportunities for women in employment. The two branches are separated in the United Kingdom. They are somewhat envious of the Canadian practice of having one commission to deal with all parts of discrimination.

I said I visited them. They said, "How many times do you ask Parliament to change the law?" It was to that I was addressing myself.

Senator Bird: We will never know how it is going to work until the United States get it rolling. Is there going to be a danger that if you have non-mandatory retirement, and you carry this through, you are going to have a great many older workers who are not longer efficient, who need to be let out and who would then appeal? Are you going to have your platter so full of appeals of this kind that it is going to be exceedingly difficult to deal with it? It is a hypothetical question and I hate to ask hypothetical questions.

Mr. Fairweather: Our study—and we are in no way duplicating the work of this Senate committee—

Senator Bird: You are assisting us very much.

Mr. Fairweather: We think it is a mutual thing. Most people want to retire. We have a figure.

Senator Bird: I think we have the figure.

The Chairman: Fifty per cent want to retire, but how many do? Have you anything on that? Could you make a good guess?

Mr. Paul Mercier, Director of Research, Canadian Human Rights Commission: General Motors in the United States indicated that in 1976 only 2 per cent of the retirees remained until the mandatory age.

The Chairman: We have that figure. Is there anything else outside of that?

Mr. Mercier: Exxon.

The Chairman: We have that.

Mr. Fairweather: Some of it may come from your sources.

Senator Bird: I would think it would be a very small percentage who would want to stay on, and probably people doing interesting jobs for which there is a need. One wonders about those people who have not retired. There is a large number of them who go on working. We received these figures from the Department of National Health and Welfare today. They go on working because they cannot afford to retire, nor can the population of Canada continue to support them on public relief. However, that is outside of your terms of reference.

Mr. Fairweather: That is the major problem. Someone reminded me, of course, that in all of this it is the capability of the person to continue. We all know people who are not at the

[Traduction]

membres. Prévoit-elle des dispositions comme l'alinéa 14c) ou le paragraphe 9(2)?

M. Fairweather: La Commission s'intéresse à l'égalité des chances des femmes au travail. On étudie cette question en deux volets au Royaume-Uni. On envie un peu la pratique canadienne selon laquelle une commission se préoccupe de tous les genres de discrimination.

J'ai dit en avoir rencontré les membres. On m'a demandé: «Combien de fois avez-vous prié le Parlement de modifier la loi?» C'est la question que je voulais aborder.

Le sénateur Bird: Nous ne saurons pas si le système fonctionnera avant que les États-Unis ne tentent l'expérience. Si la retraite n'est pas obligatoire, si vous appliquez la loi, ne risquez-vous pas d'encourager des appels de la part de travailleurs âgés qui ne sont plus du tout utiles et qu'il faut renvoyer? Ne seriez-vous pas débordés d'appels de ce genre, de sorte qu'il serait très difficile de régler le problème? Je sais qu'il s'agit d'une question hypothétique et je n'aime pas ce genre de questions.

M. Fairweather: Nous ne faisons pas exactement le même travail que ce Comité sénatorial, mais notre étude...

Le sénateur Bird: Vous nous aidez beaucoup.

M. Fairweather: Et vous de même. La plupart des gens veulent prendre leur retraite. Nous avons des statistiques là-dessus.

Le sénateur Bird: Nous les connaissons, je crois.

Le président: La moitié des travailleurs veulent prendre leur retraite, mais combien le font? Le savez-vous? Pourriez-vous le deviner?

M. Paul Mercier, Directeur de la Recherche, Commission Canadienne des Droits de la Personne: Aux États-Unis, la General Motors a indiqué qu'en 1976, seulement 2% des personnes prenant leur retraite restaient jusqu'à l'âge obligatoire.

Le président: Nous le savons. Avez-vous d'autres exemples, outre celui-là?

M. Mercier: Exxon.

Le président: Nous le connaissons aussi.

M. Fairweather: Certains de ces chiffres ont peut-être été pris chez vous.

Le sénateur Bird: A mon avis, les personnes qui voudraient continuer de travailler représenteraient un très faible pourcentage; il s'agirait probablement de personnes qui ont des emplois intéressants et utiles. On s'interroge souvent sur les personnes qui n'ont pas pris leur retraite. Bon nombre continuent de travailler. Nous avons obtenu ces chiffres du ministère de la Santé et du Bien-être aujourd'hui même. Ces personnes continuent de travailler parce qu'elles ne peuvent pas se permettre de prendre leur retraite; la population du Canada ne peut pas non plus continuer à les faire dépendre du bien-être social. Toutefois, on s'écarte un peu de votre mandat.

M. Fairweather: Voilà le grand problème. On m'a rappelé, bien sûr, que c'est la capacité personnelle de continuer à travailler qui importe. Nous connaissons tous des personnes

[Text]

mandatory retirement age who are not capable of continuing. That is why I emphasize the cliché of flexibility. It isn't a cliché really.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I wish to congratulate Mr. Fairweather on his appointment. There are a few things that I should like to get on the record regarding the Canadian Human Rights Commission. I believe we all know now what the commission is, but I should like to know how many members there are and how many offices there are across Canada.

Mr. Fairweather: There are three commissioners. One sits beside me, Mrs. Rita Cadieux, and the other full-time commissioner is Inger Hansen. Her major preoccupation is with the privacy part of the Canadian human rights legislation. There are five part-time commissioners: Gloria George from British Columbia, and she has an Indian people's friendship centre in Smithers, B.C.; Ellen Schmeiser from Saskatoon, a professor of law; Walter Tarnopolsky, a professor at Osgoode Hall; Martin Aster, lawyer from Montreal. In the Atlantic provinces there is Father Malcolm MacDonell, the former president of St. Francis Xavier University. They come to us a couple of days a month for the commission meetings.

There are five regional offices located in Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. We would have liked very much to have had one located in Edmonton because it is difficult to serve the Northwest Territories and the Yukon from Vancouver or Winnipeg. However, Treasury Board and certain other events prevented that opening, if I may say so.

We have been authorized to have 106 employees to do the work of the commission. That includes the privacy sector.

You and I, Senator Fournier, were members of a cabinet. I was on the Treasury Board myself years ago and we are very particular about public money. However, we do worry about cutbacks. Just as this commission got underway and before staffing was completed there were cutbacks. I have to say that publicly. It seemed to us extraordinary to start up with a flourish of trumpets—and they were not our trumpets, they were someone else's trumpets—and then have a 12 per cent cutback as we got underway.

Senator Inman: Do you have many cases from Prince Edward Island?

Mr. Fairweather: They have been good enough to undertake some cases for us. We like to use the provincial commissions. They are all experienced people. Prince Edward Island has Mr. Mark Arnold, and Father James Kelly is the head of the Prince Edward Island commission. We met with them and they have done some work for us. Interestingly enough, some of this work involved one of the major Canadian banks. A settlement was reached. They had the temerity to think that women in the banking system could not do the same job for the same pay as men, believe it or not.

[Traduction]

qui n'ont pas atteint l'âge de la retraite obligatoire et qui ne sont pas capables de continuer à travailler. C'est pourquoi j'insiste sur le cliché de la souplesse. Ce n'est pas vraiment un cliché.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je désire féliciter M. Fairweather de sa nomination. J'aimerais faire inscrire au procès-verbal quelques observations sur la Commission canadienne des droits de la personne. Je crois que nous connaissons tous cette Commission maintenant, mais j'aimerais savoir combien de membres la composent et combien de bureaux la représentent dans tout le pays?

M. Fairweather: Il y a trois commissaires. Un siège près de moi, M^{me} Rita Cadieux, et l'autre le commissaire à plein temps est, Inger Hansen. Elle s'intéresse principalement à l'aspect protection de la vie privée de la Loi sur les droits de la personne. Il y a cinq commissaires à temps partiel: Gloria George de la Colombie-Britannique qui tient un centre de rencontre pour la population indienne à Smithers (C.-B.); Ellen Schmeiser de Saskatoon, professeur de droit; Walter Tarnopolski, professeur à Osgoode Hall; Martin Aster, jeune avocat de Montréal. Les provinces atlantiques sont représentées par le Père Malcolm McDonnell, ancien président de l'Université St. François Xavier. Ils viennent assister deux jours par mois aux réunions de la Commission.

Il y a cinq bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. Nous aurions bien aimé en avoir un à Edmonton parce qu'il est difficile de desservir les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon à partir de Vancouver ou de Winnipeg. Toutefois, le Conseil du trésor et certains autres événements en ont empêché l'ouverture, si je puis utiliser l'expression.

Nous avons été autorisés à avoir 106 employés au service de la Commission dans le secteur de la protection de la vie privée.

Vous et moi, sénateur Fournier, avons déjà été membres d'un cabinet. Je faisais partie du Conseil du trésor moi-même, il y a des années, et nous étions très parcimonieux des deniers publics. Toutefois, nous nous inquiétons énormément des réductions. Pendant la mise sur pied de cette Commission et avant que la dotation en personnel ait été terminée, il y a eu des réductions. Je dois le dire publiquement. Il nous a semblé extraordinaire de démarrer au son des trompettes—et il ne s'agissait pas de nos trompettes, mais de celles de quelqu'un d'autre—et ensuite de subir une réduction de 12%.

Le sénateur Inman: Avez-vous reçu un grand nombre de cas de l'Île-du-Prince-Édouard?

M. Fairweather: On a été assez bon pour se charger de certains cas à notre place. Nous aimons utiliser les commissions provinciales. Elles sont toutes constituées de personnes expérimentées. L'Île-du-Prince-Édouard compte M. Mark Arnold, et le Père James Kelly qui en est le chef. Nous les avons rencontrés et leur avons donné certaines tâches à effectuer pour nous. Il est intéressant de noter que cette affaire concernait notamment une des grandes banques canadiennes. Un accord a été conclu. Elle avait eu la témérité de penser que, dans le système bancaire, les femmes ne pouvaient faire le

[Text]

Senator Inman: Did they find that they could?

Mr. Fairweather: They were directed to the law of Canada.

The Chairman: Are there any further questions?

In view of that, I should like to thank Mr. Fairweather and his staff for their excellent presentation. You and I cross paths many times. I refer people to you and you refer people to me, but in the future we shall face a difficulty. There is so much expected of you that you will have difficulty in living up to all those expectations. The name is appealing, the concept is appealing and what you are doing is appealing. You are quite right in saying there is no use going up the hill this year. Everything is going down the hill this year.

Mr. Fairweather: I did not make that observation.

The Chairman: You really have to go up the hill next year. There will be a new atmosphere, but whatever it is, you have to go up the hill and make some changes, otherwise it is not going to be satisfactory.

Before I adjourn the meeting, I should like to indicate to the members of the committee what the plans are for the New Year. We have completed our meetings for this year. We plan to sit on January 23. Other committees want to get going, so I thought we too should get going right away.

Copies of Senator Deschatelets memorandum will be made available to you over the recess. I suggest that you study that and, if possible, try to get some air time so that we can get as much exposure as possible. You know more about the problem than anyone else, and people will be anxious to listen to what you have to say, particularly in the smaller areas. In the smaller areas they will devour all the information you can give them.

When we come back, I hope it will be with greater impetus. We have now arrived at a point where we have heard a great deal about the problem, although there is a great deal more we have to know. Every day something new comes up, and we are expected to do this and do that. That is our trouble. Of course, we have been able to produce in the past, so let us hope we can continue to do so.

We will keep you informed on whatever information comes up during the recess, and if you wish anything during the recess, do not hesitate to contact the clerk of the committee.

The committee adjourned.

[Traduction]

même travail et obtenir la même rémunération que les hommes, croyez-le ou non.

Le sénateur Inman: A-t-elle jugé que c'était possible?

M. Fairweather: Nous avons fait valoir le droit canadien.

Le président: Y a-t-il d'autres questions?

J'aimerais donc remercier M. Fairweather et son personnel pour leur excellente présentation. Vous et moi avons souvent l'occasion de nous aider. Je vous envoie des personnes et vous m'en envoyez, mais à l'avenir, nous aurons une difficulté supplémentaire à surmonter. On attend tellement de vous qu'il vous faudra prendre bien soin de ne pas décevoir. Vous êtes au service d'une institution prestigieuse qui sert une cause noble et dont les réalisations sont louables. Vous avez tout à fait raison de dire qu'il n'est pas nécessaire d'aller à contre-courant cette année. Tout pérécite cette année.

M. Fairweather: Je n'ai pas dit cela.

Le président: Il vous faudra vraiment remonter la pente l'an prochain. L'atmosphère sera changée, mais quoi qu'il en soit, vous devrez aller contre le courant et effectuer certains changements, autrement rien n'ira plus.

Avant de clore la séance, j'aimerais signaler aux membres du Comité quels sont nos plans pour l'an prochain. Nous avons terminé nos auditions cette année et nous avons l'intention de siéger à nouveau le 23 janvier. Comme les autres comités semblent vouloir s'ajourner, nous devrions nous aussi suspendre maintenant nos travaux.

Vous recevrez des exemplaires du mémoire du sénateur Deschatelets pendant l'intercession. Je vous suggérerais de l'étudier et, si possible, d'essayer de vous garder disponible pour que nous puissions analyser le problème à fond. Vous êtes plus au fait de ce problème que quiconque, et on aura hâte d'entendre ce que vous avez à dire, particulièrement dans les petites localités. Là, on dévorera tous les renseignements que vous voudrez bien transmettre.

A notre retour, j'espère que l'enthousiasme sera plus grand encore. Nous avons maintenant abordé presque tous les principaux aspects du problème, mais nous en avons encore beaucoup à apprendre. Chaque jour, on nous soumet de nouvelles idées, et on nous transmet de nouvelles attentes. C'est notre problème. Évidemment, cela ne nous a pas empêchés d'être productifs et nous espérons pouvoir le demeurer.

Nous vous tiendrons au courant de tout ce qui pourrait survenir de nouveau pendant l'intercession et si vous avez besoin de quelque chose pendant les vacances, n'hésitez pas à communiquer avec le greffier du Comité.

Le Comité suspend ses travaux.

APPENDIX "10-A"

DEPARTMENT OF NATIONAL HEALTH AND WELFARE

BRIEF
TO THE
SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON
RETIREMENT AGE POLICIES

Submitted by
The Honourable Monique Bégin
Minister of National Health and Welfare

DECEMBER 1978

CONTENTS

- A. BACKGROUND
 - 1. The Retirement Age Debate
 - 2. Retirement Age Policy

- B. A NATIONAL HEALTH AND WELFARE PERSPECTIVE
 - 1. Concerns
 - 2. Profile of the Elderly
 - 3. Employer Sponsored Pension Plans
 - 4. Summary

- C. TOWARDS GREATER FLEXIBILITY
 - 1. Policies to Increase Post-65 Work Opportunities
 - 2. Early Retirement Flexibility
 - 3. Gradual Retirement

- D. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

A. BACKGROUND1. The Retirement Age Debate

During the last several years, there has been an increasing interest in retirement age questions, as the creation of your Committee so clearly exemplifies. Therefore, as Minister of National Health and Welfare, I was pleased to receive your invitation to present a brief. Indeed, I view it as an opportunity to air some of my concerns, not only about retirement age policy per se, but also about several other characteristics of the retirement income system which affect individuals' ability to choose the age at which they retire.

Currently, there are many seemingly conflicting opinions and desires over the directions in which retirement age policy should be moving. On the one hand, there are some who argue very vociferously that rigid mandatory retirement age practices should be eliminated. Not only do they view mandatory retirement as an infringement upon the individual's right to work, but they also believe that the demographic shift towards an older society will create an intolerable pension burden. Moreover, they foresee a time in the near future where there will be a labour shortage and the contribution of older workers will become even more important than is now the case.

On the other hand, there has been a consistent and pronounced trend, throughout the period following the end of World War II, towards earlier retirement. Pressures continue to build for greater flexibility and earlier entitlement to pension benefits.

Thus, the retirement age debate reflects two very different, but not necessarily conflicting, desires: one to reduce even further the "pensionable age", that is, the age of eligibility for full and unreduced retirement benefits; and the second to allow for more flexibility in terms of the actual "retirement age", that is to say the age of substantial withdrawal from the labour force. Thus, what we are witnessing is simply the demand for the ability to exercise greater choice in terms of the decision to retire.

2. Retirement Age Policy

In the current context of debate, retirement age policy focusses on three particular questions:

1. Should the current mandatory retirement age practices be made more flexible in order to afford the opportunity for continuing to work beyond the age of 65?
2. Should there be more flexibility in pension arrangements to facilitate early retirement?
3. Should opportunity be provided to individuals to gradually phase themselves out of work and into retirement?

At present, there is no single well-defined stance taken with respect to these questions in our retirement age policy. Rather, there is a variety of policies and programs relating to retirement age, each with its own particular treatment. Let me list the more significant ones:

- i) the pensionable age is, for all intents and purposes, fixed at 65 for OAS/GIS and CPP/QPP, but there is no requirement to retire in order to draw benefits; indeed, since pension income from public or private

- sources can be rolled over into Registered Retirement Savings Plans, the rules do not discourage work after the "pensionable age";
- ii) the rules governing RRSP's require the owner to purchase an annuity at some point after age 60 but before age 71. Thus, there is a range for the pensionable age, centred on 65, but again there is no requirement to retire in order to draw the annuity payments;
 - iii) Revenue Canada policy limits the pensionable age in private pension plans to the range 60 to 70, except in special circumstances. Again, there is no requirement to retire except in pension plans based entirely on years of service, such as the UAW 30-and-out scheme: in that case it is necessary to terminate all full-time employment in order to qualify for benefits;
 - iv) human rights legislation, in general, leaves retirement policy up to the employer, and few employees are protected against discrimination in employment or hiring policies after age 65;
 - v) similarly, individuals are not entitled to Unemployment Insurance after they reach age 65. However, this has recently been challenged in the courts as being discriminatory and changes could well take place in the near future;
 - vi) finally, the federal government, as employer, uses 60 as the pensionable age for public servants, but requires by law that employees must retire at 65. Similarly, all provincial governments have mandatory retirement at 65 for their employees, and all but one have enshrined this practice in legislation.

I suggest that, while there is some degree of flexibility throughout this diverse set of policies and programs, age 65 is a dominant benchmark, for both

the pensionable and retirement ages. This is also true in the private sector where 65 is the normal pensionable age for more than 90 per cent of the members of employer-sponsored pension plans. In most cases, the employer's mandatory retirement age coincides with the pensionable age. What I am concerned with in this brief is the extent to which greater flexibility can be introduced into the system.

B. A NATIONAL HEALTH AND WELFARE PERSPECTIVE

1. Concerns

From the start, let me say that I believe a good deal more flexibility is both possible and desirable. There is a wide range of individual needs which a comprehensive retirement age policy will affect: everything from the need to adjust to a new set of roles in life to the need for sufficient income. However, in my view some needs stand out clearly as requiring greater attention than others.

In particular, I am concerned that the retirement income system as a whole has failed to generate sufficient income for retirees, most of whom sustain a major drop in their income at retirement. Moreover, there are several specific groups who suffer most from the shortcomings of the pension system: survivors, and in particular widows under age 65; those who find themselves out of work with no prospects of a job because of their age; those whose job mobility has left them with little income; and those who are forced to retire because of ill health or because the work they engage in becomes too arduous for their physical capabilities.

To show the extent of the problems, I will provide a brief profile of the problems of those over age 65 and of those aged 60 to 64. I will then identify some of the causes of these problems which, as you will see, are in large measure a result of the shortcomings of the employer-sponsored pension plans.

2 Profile of the Elderly

(a) Problems of Those Over Age 65

To see the difficulties facing our older citizens, let us review the facts about retirement income for those over age 65*:

- i) in 1975, average income from all sources was \$3,796 for unattached pensioners, and \$8,746 for couples. In contrast, the average income of census families with heads aged 45 to 54 was \$19,955;
- ii) in 1975, 61 per cent of unattached senior citizens and 22 per cent of elderly couples were below the Statistics Canada Revised Low Income Cut-offs. In total, almost half of pensioners were below these poverty lines;
- iii) in 1978, 54 per cent of all pensioners were poor enough to be receiving Guaranteed Income Supplement payments. Moreover, 19 per cent were totally dependent upon OAS/GIS benefits.

* The details in point (ii), in point (v) on page 7, and on page 8, are based on Statistics Canada, Income Distribution by Size in Canada, 1975, Catalogue 13-207 Annual, 1977. The details in point (i) are based on special tabulations from Statistics Canada's Census Family Microdata Tape for the Survey of Consumer Finances (1976). The details in point (iii) are taken from administrative data. Note that the term "unattached" is used throughout this brief to denote "persons not in a family", and denotes different groups when economic or census family definitions are used.

Thus, the overwhelming fact is that poverty is widespread amongst our elderly population.

(b) Problems of Those Aged 60-64

Many in the age group 60 to 64 find themselves in an even worse situation because of health problems or the difficulty of obtaining a job at that age, or because of the death of the spouse. In fact, the number of those in this age group who are in difficulty is quite large, as can be inferred from the following:

- i) in 1975, Statistics Canada conducted a nation-wide Retirement Survey on our behalf -- you have already received a copy of the summary report as a background for this brief. The survey found that 37 per cent of men had retired by age 64. Of these, 58 per cent had retired because of ill health and a further 10 per cent because of lay-off. Further, the image from the survey data is that men retiring because of ill health tend to work up until the last possible moment, perhaps because of their role as breadwinners, or because they usually do not qualify for any pension benefits*;
- ii) the survey found that fewer than one-third of those who had retired because of poor health or lay-off had employer-sponsored pensions;
- iii) a survey of regular Unemployment Insurance claims showed that, in 1975, 30 per cent of those who had been receiving Unemployment Insurance

* The sample of women who had left the labour force after age 45 was very small. Careful interpretation of the results is required and so I have chosen not to deal with the complexities of women's retirement at this time.

- benefits for more than 49 weeks were aged 55 and over, whereas this age group made up only 11 per cent of all claimants;
- iv) the 1970-72 Life Table indicates that only 82.6 per cent of men aged 55 survive until age 65. As a result of this relatively high mortality rate among men, 22 per cent of women aged 60 to 64 were widows, over 120,000 in 1976. Fewer than one-fifth of these widows were eligible to receive survivors' pensions from employer-sponsored pension plans, and just over one-third were in the labour force;
- v) in 1975, 44 per cent of unattached persons between the ages of 55 and 64 were below the Statistics Canada Revised Low Income Cut-offs.

Thus many people find themselves retired before age 65 with no pension and little if any hope of finding a job. Although frequently plagued by ill health, many find themselves ineligible for CPP/QPP disability benefits because they are not quite "sick enough".

(c) Problems of Women

I would like to stress that the retirement income system treats women particularly badly. For a variety of reasons they tend to change jobs more often than men; be employed by non-unionized, frequently small employers; and work in low-wage occupations. As a result, women are less likely than men to belong to a job-related pension plan. Moreover, because of inadequate vesting and portability regulations, few of those who do contribute to such plans are likely ever to qualify for significant retirement benefits.

The majority of women are also absent from the labour force for long periods, during which they contribute to society by bearing and raising child-

ren. This further reduces their ability to build up pension benefits in their own right. As a result, they become, to a large extent, dependent upon their husbands after retirement. However, even if the husband has been fortunate enough to qualify for a retirement pension, this does not mean his wife will automatically receive a pension after his death. Only 45 per cent of all members of employer-sponsored plans belonged in 1976 to plans that paid a widow's pension, and in most cases that pension was only 50 per cent of the husband's entitlement.*

It is because of these kinds of problems that, in 1975, more than two-thirds of all unmarried women over the age of 65 (over 400,000 Canadians!) had cash incomes below \$3,500.

(d) Summary of the Problem

This brief profile shows that the retirement income system as a whole has failed to provide adequate cash incomes for a majority of those aged 65 and over, and has failed to deal with the problems of survivors and pre-65 involuntary retirement. Let me now go into some of the details of the retirement income system which lie at the heart of these problems.

3. Employer-Sponsored Pension Plans -- The Source of the Problem

The fact that almost half of those over age 65 are living in poverty, even when the least stringent definition of poverty is adopted, is indicative of major structural problems in the retirement income system. I contend that these

* These and later statistics on pension plans are taken from Statistics Canada, Pension Plans in Canada, 1976, Catalogue 76-401 Biennial, 1978.

relate largely to employer-sponsored pension plans. I do not wish to give the impression that the public pension plans are without flaws; this is certainly not the case, but almost 55 per cent of retirement income does come from government pension plans compared to 13 per cent from private pensions. It is an easy matter to compare the two sectors. Public pensions provide universal coverage, full portability, indexation of benefits and benefits for survivors, while the employer-sponsored pension plans do not possess these characteristics as a system. Let me now go into the shortcomings in these areas in a bit more depth.

(a) Coverage

Some argue that the private pension system has greatly expanded its coverage. In 1960, only 1.9 million workers were covered but this number more than doubled to 3.9 million by 1976. In relative terms, coverage increased from 31 per cent of the employed labour force in 1960 to 41 per cent in 1976. However, looking at coverage in terms of the number of contributors has severe shortcomings. In particular, it is theoretically possible for the entire labour force to be covered by pension plans at any point in time, but for no one actually to receive a pension because of inadequate portability and high job mobility.

A better measure is the number actually receiving benefits out of the pipeline. The table on page 10 clearly shows that the private pension system fails to benefit a large percentage of the aged -- 81 per cent of elderly unmarried females, 74 per cent of elderly unmarried males, and 60 per cent of elderly couples received no pension income in 1975. Overall, 67 per cent of the aged did not have access to pension income, either through their own, or their spouse's, job-related pension. These percentages did not improve significantly between 1971 and 1975.

COVERAGE OF PRIVATE PENSION SYSTEMS AND AVERAGE PENSION INCOME*
RECEIVED BY ELDERLY PERSONS BY AGE GROUPS AND SEX, 1971 and 1975

| Year | 1971 | | | | | 1975 | | |
|---|---------|---------|-----------|---------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 66-70 | 71-75 | 76 & Over | Total | 66-70 | 71-75 | 76 & Over | Total |
| <u>Unattached** Men</u> | | | | | | | | |
| Estimated Numbers (in thousands) | 80.0 | 61.9 | 103.8 | 245.8 | 75.5 | 69.9 | 99.2 | 244.6 |
| % with no Pension Income | 74.7 | 73.1 | 77.0 | 75.3 | 74.1 | 73.5 | 73.5 | 73.6 |
| Average Size of Pension Received (1971 dollars) | \$1,974 | \$1,509 | \$1,573 | \$1,689 | \$2,682 (\$1,936) | \$1,918 (\$1,382) | \$2,263 (\$1,634) | \$2,291 (\$1,654) |
| <u>Unattached Women</u> | | | | | | | | |
| Estimated Numbers (in thousands) | 127.1 | 130.3 | 191.7 | 449.1 | 180.4 | 172.4 | 275.1 | 627.9 |
| % with no Pension Income | 77.0 | 81.9 | 89.3 | 83.7 | 75.2 | 80.7 | 85.6 | 81.3 |
| Average Size of Pension Received (1971 dollars) | \$1,664 | \$1,621 | \$1,292 | \$1,546 | \$2,208 (\$1,594) | \$2,071 (\$1,495) | \$1,635 (\$1,181) | \$1,976 (\$1,427) |
| <u>All Unattached Persons</u> | | | | | | | | |
| Estimated Numbers (in thousands) | 207.1 | 192.3 | 295.6 | 694.8 | 256.0 | 242.3 | 374.2 | 872.5 |
| % with no Pension Income | 76.1 | 79.1 | 85.0 | 80.7 | 74.9 | 78.6 | 82.4 | 79.1 |
| Average Size of Pension Received (1971 dollars) | \$1,790 | \$1,575 | \$1,443 | \$1,611 | \$2,352 (\$1,698) | \$2,016 (\$1,567) | \$1,886 (\$1,362) | \$2,088 (\$1,508) |
| <u>Couples</u> | | | | | | | | |
| Estimated Numbers in Thousands | 162.6 | 109.2 | 109.0 | 380.7 | 207.9 | 145.9 | 114.3 | 468.1 |
| % with no Pension Income | 60.4 | 65.4 | 67.5 | 63.9 | 55.6 | 60.1 | 66.4 | 59.6 |
| Average Size of Pension Received (1971 dollars) | \$2,602 | \$2,278 | \$1,682 | \$2,277 | \$3,098 (\$2,237) | \$3,026 (\$2,185) | \$1,971 (\$1,423) | \$2,846 (\$2,055) |

* Includes income from employer-sponsored pension plans, miscellaneous superannuation, and annuities.

** That is to say someone "not in a family".

Source: Special tabulations from the Census Family Microdata Tape for the Survey of Consumer Finances (1972 and 1976).

It can be expected that in the future many more people will receive private pensions because of the expansion in coverage over the last 20 years. However, most actual pensions received are likely to continue to be inadequate. In 1975, private pension income replaced, on average, a lower percentage of pre-retirement income than did OAS/GIS: unattached recipients received only \$2,088 on average in 1975, and the average for couples was \$2,846. Further, the average pension actually declined in real terms between 1971 and 1975, and there are strong indications that large proportions of the aged will continue to receive little or no private pension income in the future.

(b) Portability and Vesting

The number actually receiving pensions is small, in large measure because of inadequate vesting provisions and a lack of portability between plans. Vesting provisions have improved substantially since the mid-1960's. The proportion of members in plans providing vesting with ten years or less service rose from 37 per cent in 1965 to 59 per cent in 1976. Much more is needed, however. Without major improvements in both coverage and vesting provisions, studies show that job mobility will continue to reduce the years of pensionable service for most workers.

(c) Indexing of Benefits

It almost goes without saying, however, that earlier vesting could actually work to the detriment of mobile workers if, as is currently the case for almost all pension plans, contributions were locked in and the deferred pension was not

indexed. For instance, thirty years of inflation would eat away any benefits for those switching jobs early in their careers.

As I see it, inflation is a problem because it, in effect, causes resources to be transferred capriciously from some parties to others: it does not necessarily destroy any resources directly but merely shuffles them around. Pensioners, or those with locked-in contributions, are particularly hard-hit because they are in the unique position that, unlike ordinary owners of capital, they cannot protect themselves by reinvesting their assets -- pension entitlements in this case -- to ensure a reasonable return. I can see no reason why pensioners, one of the most vulnerable groups in society, should be the ones to see their resources taken away and distributed through the vagaries of inflation to former employers, former workmates, or consumers.

To examine the extent to which inflation eats away at pensions in pay, let us return to the table on page 10. A comparison of the average pension received by those aged 66 to 70 in 1971 with that by those aged 71 to 75 in 1975 shows declines in real value of 16 per cent and 12 per cent for couples and individuals respectively.

(d) Survivors' Benefits

Another factor to consider is the lack of widows' pensions in the employer-sponsored pension system. The proportion of members in plans that provided no widows' pensions declined marginally from 57 per cent in 1970 to 55 per cent in 1976: this still leaves a large proportion of elderly married females without a

pension upon the death of their husbands. Clearly, there will be a continuation of the large proportion of elderly "unmarried" females who receive no pension income.

4. A Summary

Let me summarize the shortcomings of the retirement income system as I see them:

- i) most basic is the lack of coverage by private pension plans, in conjunction with a lack of portability and of immediate vesting;
- ii) a lack of benefit indexing for both pensions in pay and deferred pensions;
- iii) a lack of adequate survivors' benefits in private pension plans and the relatively low benefits for unattached individuals in public pension plans;
- iv) a lack of adequate flexibility in public and private pension plans to provide a pension in the case of forced early retirement.

It is this set of issues which is my primary concern, and I will be referring to them throughout the remainder of this brief.

C. TOWARDS GREATER FLEXIBILITY

Having expounded upon what I see as the fundamental issues, I would now like to draw out the implications of this perspective for retirement age policy. I think that it is clear that retirement age policy is directly related to my concerns since it can affect the ability of the retirement income system to

overcome poverty through a variety of mechanisms: rules governing retirement age (anti-discrimination laws) and pensionable age (the age of eligibility for full unreduced pension benefits), incentives for early or late retirement, and the relationship between receiving a pension and continuing to work.

In addressing these issues, I shall relate them back to the three questions raised at the beginning of this submission: namely, should there be more opportunity to work later in life; more opportunity, for those who want it, to retire earlier; and greater opportunity for a more gradual approach to the work/retirement transition process?

Before entering into greater detail, let me tell you what my basic position is on these matters. In my view, flexibility in retirement age both before and after age 65 is desirable because it enhances individuals' control over a major transition period of their lives.

1. Policies to Increase Post-65 Work Opportunities

I believe that providing individuals with more opportunity to work after age 65 is desirable. Clearly there are tangible gains for those who take advantage of the opportunity, and these are good reasons for me to favour eliminating rigid mandatory retirement age practices. Those who work after age 65 will, of course, improve their income situations. They will benefit from increased freedom to make decisions regarding their preferred balance of work and leisure and, for some, continued labour force participation will reduce social isolation. Many senior citizens have the capability, and the desire, to

continue to make an economic contribution to society and they should not be denied the right to do so. The Retirement Survey, which I cited earlier, found that over 30 per cent of those in, or near, retirement disagreed with the principle of compulsory retirement, and a recent opinion poll shows that this has grown to about 40 per cent.

Moreover, the Retirement Survey found that over half of those nearing retirement wanted to be able to continue working, at least part-time, after "retirement". It is clear that society at large stands to benefit in the long run from this change in retirement age policy: for example, the Economic Council of Canada warned in their 1975 Annual Review that projected declines in labour force growth could lead to a tight labour market as early as 1985. Thus, the rigidity in mandatory retirement should be of concern, not just to those immediately affected, but to everyone of all ages.

I appreciate that there are seemingly strong arguments in favour of mandatory retirement. First, and probably most important, is the argument that mandatory retirement age is useful as a management tool. Proponents note that mandatory retirement facilitates the individual's orderly withdrawal from the labour market and the introduction of "new blood", particularly into the managerial and technical occupations; reduces conflict within the firm by avoiding any forced retirement on the basis of declining capabilities; and provides more opportunity for the promotion of younger workers. Second, it is sometimes stated that removal of mandatory retirement would require continual evaluation of employees and cause a large measure of uncertainty which could interfere

with individual retirement planning. Finally, there is a belief that a non-universal lay-off procedure could attach stigma to those "evaluated" and laid off while their colleagues remained employed.

On the other hand, many studies have shown that the healthy employee of 65 to 70 years is generally as productive and competent as a younger employee unless the job requires considerable strength or speed; that there is an insignificant decline in learning ability; and that older workers generally exhibit more mature judgement, better attendance, and greater punctuality than their younger counterparts. Moreover, by keeping able and productive workers employed longer, employers could offset some of the high costs related to recruiting and training new workers.

I also find it difficult to believe that employers' personnel practices are now as passive as some proponents of mandatory retirement would have us believe. Decisions about whom to hire, promote, transfer, and terminate are being made every day, and surely these decisions must be based upon some assessment of capabilities. In fact, the Retirement Survey shows that over half of the present labour force is not subject to compulsory retirement, and there is no evidence to suggest that this is creating a problem for their employers. Thus, I have complete confidence in the ability of those employers, who now practice mandatory retirement on the basis of age, to adjust their personnel practices in line with a more flexible retirement age policy, if given a little time.

On balance, I believe that the benefits to individuals, and society as a whole, that would result from greater flexibility, outweigh the difficulties

mentioned above. Therefore, I look forward to seeing changes in our employment practices and, if necessary, changes to our human rights legislation.

Before discussing other types of changes to retirement age policy, I have one further comment on the mandatory retirement issue.

I believe it is crucial that the opportunity for post-65 work not be viewed as a substitute for an improved retirement income system -- this is a real danger in my mind. Some people have come to regard raising the retirement age as an easy way to reduce pension costs, but if we are to provide flexibility, then pensions would have to be "neutral" with respect to retirement age. That is, while I wish to see more flexible arrangements to permit actual retirement after age 65, this should not change in any way the age at which full private pensions are available: individual personal choice is what should be enhanced. Indeed, I envision something similar to the public pension programs where continued employment does not affect pension rights.

2. Early Retirement Flexibility

While the well publicized demands for the elimination of mandatory retirement have recently been foremost in the public eye, the continuing strong pressure for more opportunity to retire early cannot be ignored. These pressures for earlier availability of retirement income are based on the widespread preference for retiring before the current norm, especially on the part of those in poor health, working in hazardous occupations, or cast into unemployable situations late in life.

We have already witnessed the impact of these preferences in the form of the substantial reductions in retirement age over the years, as the following table regarding labour force participation rates indicates.

| <u>LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES</u> | | | | |
|---|--------------|----------------------|--------------|----------------------|
| <u>Year</u> | <u>Women</u> | | <u>Men</u> | |
| | <u>Age</u> | | <u>Age</u> | |
| | <u>55-64</u> | <u>65 & Over</u> | <u>55-64</u> | <u>65 & Over</u> |
| | % | % | % | % |
| 1955 | 14.7 | 3.9 | 86.1 | 32.3 |
| 1960 | 21.3 | 5.6 | 86.6 | 30.3 |
| 1965 | 27.0 | 6.0 | 86.3 | 26.3 |
| 1970 | 29.8 | 5.0 | 84.4 | 22.7 |
| 1975 | 29.4 | 4.4 | 80.0 | 17.4 |

Source: CANSIM

Two points are of particular interest in the above table (other than the remarkable growth in women's participation). First, the most noticeable reduction in labour force participation for those over 65 took place during the 10 years 1965 to 1975. It was during this period that the age of eligibility for OAS/GIS was lowered to 65 from 70; and C(Q)PP were introduced and phased into full operation.

The second point of interest is the acceleration of retirement among men aged 55 to 64. This can be explained in part by the fact that during the last ten years many private plans introduced early unreduced pensions for long-service employees, and in part by the employment problems of those nearing the age of 65.

In spite of the number of employer-sponsored plans with provisions for early retirement benefits, both reduced and unreduced, these benefits are limited to those fortunate enough not only to be members of pension plans but also to have long service, typically with one employer.

The real issue is that the majority of Canadians do not have any choice in the matter. No private pension plan is available for the majority and the benefits are low and unindexed for many of those receiving some pension income. I noted above that about 70 per cent of the elderly had no private pension at all and that the average private pension in 1975, for those recently retired, was only about \$3,000. Earlier, I discussed at length the problems in the pension system giving rise to this situation. It is those problems -- coverage, portability, indexing and survivor benefits -- which must be solved if we wish to offer a real choice to everyone.

The lack of choice caused by the income deficiencies that presently exist, plus the time required for an improved private pension system to mature, have led me to constantly examine options for increased flexibility in the public programs. Some flexibility already exists, of course, via the Canada and Quebec Pension Plans for those who are disabled and for survivors, but I have also been examining options that might reduce the age of entitlement to retirement benefits in the federal programs. Unfortunately, such age eligibility reductions are expensive. For instance, providing income-conditioned benefits at age 60, with a guarantee level equal to the sum of the present OAS/GIS benefits, would increase program costs by over \$600 million. In times of restraint, such costs are difficult to absorb but, without improvements in other parts of the retirement income system, demands for government action will steadily mount.

The idea of further expanding our current public and private insurance coverage against particular contingencies such as ill health, disability, loss of spouse, and unemployment certainly bears investigation. A move in this direction is one which could ultimately guarantee those most in need the right to an income with dignity. In this regard, I would just mention that a federal/provincial study on disability, under the auspices of the deputy ministers of welfare, is now getting started. I hope that this study will help us in overcoming the severe problems facing many individuals in need of early retirement.

Finally, I would like to add the caution that, as we strive for improvements to the existing system and greater flexibility, we should ensure that no undue incentives are built into the system that would lead to major labour force reductions. Otherwise, the aged dependency ratio would ultimately increase, making it more difficult to provide higher income for the retired population as a whole.

I should point out that officials in the federal government are actively studying all of these issues at the moment and in the very near future I hope to release, jointly with my colleague the Minister of Finance, a detailed study drawn up by an inter-departmental task force.

3. Gradual Retirement

Before closing, I would like to bring to the Committee's attention a third and final type of change that deserves careful study when considering changes to retirement age policy. This change, which is often referred to as "gradual

retirement", consists of allowing workers to gradually phase out of work and into retirement by reducing the number of hours worked. This strategy, which requires the payment of partial pensions to supplement part-time work, has been introduced in countries such as Sweden and Norway in an effort to reduce the trauma frequently associated with abrupt cessation of work. Recent information indicates that between 10 and 15 per cent of workers in Sweden and Norway take advantage of this program.

Careful research would be required before such a program could be recommended for Canada, but such imaginative initiatives should be explored. Indeed, the concept of gradual retirement could be broadened to include such initiatives as retirement preparation programs to assist individuals in meeting lifestyle changes with more confidence, and counselling services to advise on such matters as nutrition and fitness.

Imaginative employment strategies are also required for those who have already retired. The Retirement Survey indicated that at least 50 per cent of the elderly desire at least part-time employment. While this number would diminish if the retirement income system were improved, continued efforts must be made to utilize the resources that are voluntarily available. This is particularly true as we see Canadians living longer, or at least living the usual three score and ten years but in better health.

D. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Let me now just recapitulate my views on desirable changes in retirement age policy. While I have gone into some aspects of the issues in detail, the essence of my argument is really quite straightforward.

I started from the position that retirement age policy can only be viewed in light of the overall improvements required in the retirement income system. The most important and basic improvement required is to increase the pension income available to all Canadians. Only if this is done will the majority of Canadians come to have any real control over their retirement decisions.

However, having said that, I must also strongly state that flexibility is an important ingredient of retirement age policies. I believe that the needs of individuals in today's changing society are far too diverse to allow the present widespread mandatory retirement practices to continue.

I believe that it is desirable to promote greater flexibility so that we can enhance the control that each individual has over his or her life. Far too often, healthy and productive Canadians find themselves removed from their employment purely as a result of reaching their 65th birthdays. Increased opportunity for continued participation in the work force will not only bring increased satisfaction to the individuals concerned but will benefit society at large as well.

Similarly, increased flexibility and choice in the pension system must be pursued to facilitate early retirement, especially for those who need it as a result of failing health and other such reasons. However, in this regard I have added a word of caution -- a great deal of finesse will be required to improve opportunity for early retirement without incorporating strong incentives for a general reduction in labour force participation.

Finally, I have encouraged the search for new and imaginative employment and pension strategies, such as those being experimented with in Scandinavia, to allow for a gradual transition between work and retirement. These could be broadened to include pre-retirement preparation programs and health counselling.

Recommendations for Action

In terms of future action it is clear that substantial changes in the retirement income system and retirement age practices are required. In particular, I would like to see major initiatives in four areas, and therefore I recommend:

1. THAT in order to ensure a larger proportion of the work force receives job-related pensions, steps be taken to dramatically improve portability and vesting arrangements in employer-sponsored pension plans, if necessary by changing the regulations applicable to plans under federal jurisdiction;
2. THAT all benefits, including deferred pensions, from employer-sponsored pension plans be indexed, in an appropriate manner, to counter the ravages of inflation;
3. THAT greater flexibility be provided to Canadians in choosing their retirement ages, whether before or after 65, and in particular the rigidities embedded in the current mandatory retirement age practices should be relaxed;

4. THAT survivors' benefits be improved, and that serious consideration be given to making joint and survivors' pensions mandatory in all employer-sponsored pension plans, in order to ensure that widows do not sustain a significant drop in living standards.

A Final Note

I would like to conclude by saying that I am heartened by the activities of this Committee and look forward to the results of your work with considerable anticipation. Your study, along with those presently being conducted by federal government officials and groups such as the Royal Commission on Pensions in Ontario, will provide for a greater understanding of the problems besetting Canadians as a whole, and will contribute to a more informed dialogue on the subject of retirement.

APPENDIX "10-B"

Canadian
Human Rights Commission

Commission canadienne
des droits de la personne

BRIEF TO THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

December 14, 1978

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION:
BRIEF TO THE SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON RETIREMENT AGE POLICIES

The Canadian Human Rights Commission is pleased to appear as a witness before the Special Senate Committee on Retirement Age Policies. Before preparing its brief to the Committee, the question of mandatory retirement was discussed by the Commissioners. The position on mandatory retirement presented in this brief, therefore, represents the consensus arrived at by the Commission.

1. Retirement and the Canadian Human Rights Act

It appears evident that the immediate implication of the principle underlying the Canadian Human Rights Act is that Canadian society, within the legislative authority of the Parliament of Canada, should have a policy of voluntary retirement. This implication arises because the initial prohibition of discrimination in the Canadian Human Rights Act mentions age as one of the prohibited grounds but does not limit age in any way:

Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex or marital status, or conviction for an offence for which a pardon has been granted or by discriminatory employment practices based on physical handicap. (Section 2. Underlining added.)

This principle is repeated in the first section of Part I of the Act which deals with proscribed discrimination:

For all purposes of this Act, race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted and, in matters related to employment, physical handicap, are prohibited grounds of discrimination. (Section 3. Underlining added.)

Prima facie, it therefore appears that mandatory retirement is contrary to the principles of the Canadian Human Rights Act as set out in Section 2. The legislation provides, however, for certain exclusions, the effect of which is to declare certain retirement practices not to constitute discrimination on the grounds of age.

Section 14(c) of the Act states:

It is not a discriminatory practice if ...
(c) an individual's employment is terminated because that individual has reached the normal age of retirement for employees working in positions similar to the position of that individual.

Section 9(2) of the Act also specifically allows certain retirement practices:

Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice for an employee organization to exclude, expel or suspend an individual from membership in the organization because that individual has reached the normal age of retirement for individuals working in positions similar to the position of that individual.

The Commission, therefore, has not accepted any complaints of discrimination because of retirement from paid employment at the mandatory retirement age.

It has, however, received a certain number of letters from members of the public commenting on or complaining about the social practice of compulsory retirement from employment at a certain age, usually 65. In replying to these letters, the Commission has explained the provisions of our Act that allow for certain retirement practices, and has stated that, in general, it favours flexible policies in all areas of employment, that take into account the needs and situations of individuals.

2. Powers of the Canadian Human Rights Commission

- a. The Canadian Human Rights Commission is empowered by its Act to address Parliament on issues related to its mandate. The Commission considers mandatory retirement to be such an issue on which it can report and make suggestions to Parliament:

In addition to its duties under Part III with respect to complaints regarding discriminatory practices, the Commission may consider such recommendations, suggestions and requests concerning human rights and freedoms as it receives from any source and, where deemed by the Commission to be appropriate, include in a report mentioned in section 47 reference to and comment on any such recommendation, suggestion or request. (Canadian Human Rights Act, Section 22(1)(e))

The Commission may, at any time, transmit to the Minister of Justice a special report referring to and commenting on any matter within the scope of its powers, duties and functions where, in its opinion, the matter is of such urgency or importance that a report thereon should not be deferred until the time provided for transmission of its next annual report under subsection (1), and the Minister shall cause each such report to be laid before Parliament within fifteen days after receipt thereof or, if Parliament is not then sitting, on any of the first fifteen days next thereafter that Parliament is sitting. (Canadian Human Rights Act, Section 47(2))

- b. The Commission may, as well, transmit such recommendations, suggestions or requests through its regular annual report that is required by Section 47(1) of the Act.
- c. The Commission is also empowered to conduct research into areas of concern to its basic mandate:

In addition to its duties under Part III with respect to complaints regarding discriminatory practices, the Commission ... shall undertake or sponsor research programs relating to its duties and functions under this Act and respecting the principles described in section 2. (Canadian Human Rights Act, Section 22(1)(b))

3. Research on Mandatory Retirement

Because of this mandate and the importance of the subject and its relevance to our Act, the Commission is collaborating with the Conference Board in Canada, an independent economic research agency with headquarters in Ottawa, on a large scale study of mandatory retirement policies in Canadian industry.

This study will collect data on mandatory retirement from about 400 Canadian companies through an extensive questionnaire covering the following areas: the size and type of the company; the magnitude of the issue of retirement; the trend toward early retirement; the impact of mandatory retirement age and its elimination; present pension plan policies and practices; company retirement policies; and views regarding changing the mandatory retirement age. In the absence of these data, Commission staff have carried out a search of the existing literature, which was made available to the Commissioners before their discussions.

a. Importance of Mandatory Retirement

Changes in retirement age policies form the subject of articles in the press and of debates among students. A number of federal agencies are conducting studies related to the question of mandatory retirement. Among these are Health and Welfare Canada, Labour Canada, Treasury Board, and the Economic Council of Canada. The Conference Board in Canada, as mentioned above, is in the midst of a major study of mandatory retirement. In 1975, the Canadian Council on Social Development carried out a major study of retirement policies in Canada.

In the 3rd session of this Parliament, at least two private members bills were introduced and given first reading, that aimed to amend the Canadian Human Rights Act so as to repeal Section 14(c) which deals with the normal age of retirement and to repeal Section 32(1)(y) and 32(11) of the Public Service Superannuation Act which deal with retirement age fixed in regulations.

In a recent arbitration award in British Columbia, it was found by the arbitration board that a case of mandatory retirement at age 65 was a contravention of the B.C. Human Rights Code, and it was ordered that the individual be reinstated.

The United States Congress recently passed a law abolishing the mandatory retirement age for federal public servants and raising the mandatory retirement age for employees in the private sector from 65 to 70. In the course of examining this issue, the Congress issued a comprehensive study which is listed among the Major References at the end of this brief.

The International Labour Office has been giving consideration to drawing up a Convention or Recommendation on the work and retirement of older workers. In 1978, it issued a questionnaire on this subject to which Canada replied. It is the intention of the I.L.O. to call for measures of voluntary retirement in this Convention or Recommendation.

b. Reasons for Choosing 65 as the Mandatory Retirement Age

The selection of age 65 as the usual mandatory retirement age seems to have been an arbitrary measure. It can be traceable in large part to the Old Age and Survivors Pension Act which Otto Von Bismarck supported when he was first chancellor of the German Empire in 1889. This legislation was apparently the first time that a government in the Western world assumed obligation for the financial support of its older citizens and raised the need to define "old age".

Great Britain passed similar legislation in 1908, using initially age 70, but later reducing it to 65. The United States adopted age 65 as the age of eligibility for benefits in its social security system of 1935. Today, the normal retirement age as defined by public policy varies greatly by country, as well as by sex and type of work. The age range is primarily 60 - 70, with 65 being the most common age.

The rationale for choosing age 65 as the publicly defined "old age" seems to have been a most arbitrary one. In fact, in 1889, Bismarck was 74 and was a very active and powerful chancellor of the German Empire.

Concerning the choice of age 65 for social security in the United States, former Secretary of Health, Education and Welfare, and one of the staff who drafted the 1935 act, Wilbur Cohen, wrote in 1957:

This brief account of how age 65 was selected in the old age insurance program in the United States indicates that there was no scientific, social, or gerontological basis for the selection. Rather, it may be said that it was the general consensus that 65 was the most acceptable age.¹

In the 1950's when many of the private pensions began for hourly rate employees, the age 65 was carried over from social security as the age of eligibility for benefits and in many cases, for mandatory retirement. This mandatory retirement age, however, would seem to have been arbitrarily set in some cases. For example when General Motors (U.S.) first hourly-rated pension plan was established in 1950, the age for automatic retirement was compromised at 68 after age 70 and 65 had been discussed.

It should be noted that, if the ratio of the normal life expectancy age in Germany in 1889 to age 65 was applied to the normal life expectancy age in Canada in 1978, then the mandatory retirement age in Canada would be set at between ages 78 to 80 at this time.

c. Early Retirement Policies

Testimony, in the United States, from companies with mandatory retirement indicate that more and more workers are retiring earlier and earlier. Studies indicate that a very small percentage of retirees wait until the mandatory age. For example, General Motors (U.S.) indicated that in 1976 only 2% of the retirees remained until the mandatory retirement age. At Exxon, (U.S.) the percentage was 20.

Companies without mandatory retirement also indicated that employees are retiring earlier and that they are not top-heavy with older workers. One of these, Bankers Life and Casualty Company (U.S.) has reported that the percentage of their work force which is 65 or over has not varied much over the last 20 years and is presently 4% of the total.

¹ Quoted in United States, Ninety-fifth Congress, First Session, Mandatory Retirement: The Social and Human Cost of Enforced Idleness, Report by the Select Committee on Aging, p. 1.

The developing consensus in Canada on retirement appears to favour flexibility in such policies. Thus, if the mandatory retirement age is raised or abolished, allowance should continue to be made for those who wish to avail themselves of early retirement.

4. Arguments for and against Mandatory Retirement

There are many arguments on both sides of the question of mandatory retirement. Many of these are given in the Major References listed at the end of this paper. A list of arguments quoted from Mandatory Retirement: The Social and Human Cost of Enforced Idleness, is attached at Appendix I. The major argument in favour of voluntary retirement policies is that the personal and social welfare of the individual require it; that it is a matter of social justice for the older worker, demanded by equality of opportunity which is a commonly accepted value in our society.

There appear to be two major arguments against a policy of voluntary retirement. The first is an economic argument: that the retirement of older workers to social security or other retirement income, makes jobs available to younger unemployed workers who do not have other income potential. The second is basically an administrative argument: that a higher retirement age or its abolishment would pose difficulties with respect to group insurance coverage, pension and health programs and questions of seniority in the event of layoffs; and that it would add to the personnel burden of evaluating the competence and performance of older workers.

The economic argument is especially appealing in an economy characterized by an unacceptable level of unemployment. Yet the ethical or social grounds for arguing that a young person has more right to a job than an older person seem debatable; especially since only 39% of the labour force have pension coverage in addition to Old Age Security and the Canada/Québec Pension Plan.

The number of jobs freed by mandatory retirement appears small compared to the physical, psychological and social benefits gained by permitting the older worker who wants to and is able to work to continue in paid employment. It is thought that acute unemployment among the young will decline after the impact of the post-war baby boom on the labour market is spent.

5. The Position of the Canadian Human Rights Commission on Mandatory Retirement

The Commissioners agree that the concept of mandatory retirement appears to be contrary in principle to the spirit of the Canadian Human Rights Act. The Commission feels therefore that, notwithstanding the exclusions in Sections 14 and 9 of the Act, the onus should be on the side of those who favour mandatory retirement to prove that the common good of Canadian society is best served when persons are denied employment on the basis that they have arrived at an arbitrarily determined age.

Until we are in possession of the information being collected and analyzed in the study referred to in Part 3 of this Brief, however, the Commission is not prepared to proceed with a request to Parliament for an amendment to the Canadian Human Rights Act to repeal Sections 14 and 9. Our position is that we cannot request legislative changes without further investigation of the implications of such changes.

Nevertheless, we do wish to reiterate our conviction that, consistent with the best interests of society and the ability of the individuals concerned, retirement practices which allow older workers a greater measure of self-determination than now exists would bring present Canadian employment systems more into line with the spirit of equality of opportunity which imbues the Canadian Human Rights Act.

Major References

Canadian Council on Social Development, HOW MUCH CHOICE?
RETIREMENT POLICIES IN CANADA. CCSD, Ottawa, 1975.

Mitchell Beyer, THE BAN ON MANDATORY RETIREMENT AT 65:
MANAGEMENT RESPONSES. The Information Bulletin. The
Conference Board, New York, 1978.

The Canadian Life Insurance Association, MEMORANDUM:
MANDATORY RETIREMENT -- AN OVERVIEW. Mimeographed, 1978.

The Dartnell Institute of Business Research, "Companies
See Policy Changes if Retirement Bill Passed," TARGET
SURVEY, A Monthly Poll on Topics of Significant Interest
to Business Executives. January 1978.

United States, Ninety-fifth Congress, First Session, MANDATORY
RETIREMENT: THE SOCIAL AND HUMAN COST OF ENFORCED IDLENESS,
Report by the Select Committee on Aging. U.S.
Government Printing Office, Washington, 1977.

Appendix I

The following is quoted or adapted from MANDATORY RETIREMENT: THE SOCIAL AND HUMAN COST OF ENFORCED IDLENESS, cited above, pages 32-37.

A. Arguments for Mandatory Retirement:

- i. Older persons as a group may be less well suited for some jobs than younger workers because of declining physical and mental capacity; restricted ability to learn new skills; inflexibility with regard to work due to work rules, seniority systems and pay scales; less education than younger workers.
- ii. Medical science is not capable of making accurate individual assessments of physical and psychological competencies of employees which would presumably be required if there was no standard mandatory retirement age; or substantial time and money may be required to make such individual determinations of fitness. Also, it is difficult to administer any such individual test of fitness fairly.
- iii. Mandatory retirement saves face for the older worker no longer capable of performing his or her job adequately, who would otherwise be singled out for forced retirement.
- iv. Mandatory retirement provides a predictable situation allowing both management and employees to plan ahead.
- v. It is sometimes more costly for employers to have an older work force in terms of maintaining various pension, health and life insurance plans.
- vi. By forcing retirement at an earlier age than a person might otherwise choose, there are more opportunities for younger workers. This may aid in recruiting additions and replacements to the work force and allow infusion of new ideas.
- vii. Older workers can often retire to social security or other retirement income, making jobs available to younger unemployed workers who do not have other income potential.

B. Arguments Against Mandatory Retirement:

- i. Mandatory retirement based on age alone is discriminatory against workers. It is contrary to equal employment opportunity.
- ii. Chronological age alone is a poor indicator of ability to perform a job. Mandatory retirement at a certain age does not take into consideration actual, differing abilities and capacities. Studies demonstrate that many workers can continue to work effectively beyond age 65, and may be better employees than younger workers because of experience and job commitment.
- iii. Mandatory retirement can cause hardships for older persons. For example:
 - a. Mandatory retirement often results in loss of important role and income for individuals.
 - b. Mandatory retirement at a certain age may very well result in a lower retirement benefit under the Canada or Quebec Pension plans if the last years the employee would have worked would have brought higher earnings than earlier years.
 - c. Mandatory retirement is especially disadvantageous to some women who do not start work until after the children are grown or after being widowed or divorced. Forced retirement limits the work life of these women and reduces their ability to build up significant pension benefits.
 - d. Mandatory retirement can cause great economic hardship on a growing number of older workers who have many financial obligations usually considered the province of younger persons, e.g. home mortgages, installment payments on cars, etc. In addition, a rapidly increasing number of older persons ages 60-65 are experiencing the financial responsibility for aged parents or other relatives.
 - e. Mandatory retirement on the basis of age may well impair the health of many individuals whose job represents a major source of status, creative satisfaction, social relationships, or self-respect.

- iv. Mandatory retirement causes loss of skills and experience from the work force, resulting in reduced national output.
- v. Forced retirement causes an increased expense to government income maintenance programs such as social security and supplemental security income, as well as to social service programs.
- vi. The declining birth rate will mean a proportionately smaller labour force supporting a larger retiree population early in the next century. The economics of this situation could be eased by later retirement or elimination of mandatory retirement at any set age.

AGE DISCRIMINATION LEGISLATION
IN THE 13 JURISDICTIONS OF CANADA

Discrimination in employment on grounds of age is prohibited in all jurisdictions in Canada except for Saskatchewan, Québec, Northwest Territories and Yukon.

The federal and Manitoba human rights legislation prohibits discrimination on grounds of age, without limiting age. However, the Canadian Human Rights Act, in Sections 9(2) and 14(c) allows for mandatory retirement practices. It is the practice of the Manitoba Human Rights Commission not to accept complaints from persons who have been forced to retire at age 65 where there is a bona fide retirement pension plan at the company. Recently the Commission refused to handle a complaint from a man who had been retired at age 65, because the company had a bona fide retirement pension plan. This individual has appealed for a writ of mandamus against the Commission. The court hearing on this will be held during the week of December 11 to 15, 1978.

The human rights legislation of British Columbia and Alberta prohibits discrimination in employment on grounds of age, and age is limited to 45 to 64.

The human rights legislation of Ontario and Nova Scotia limits age to 40 to 64.

The human rights legislation of Newfoundland and P.E.I. limits age to 19 to 64 in the former case and 18 to 64 in the latter.

In New Brunswick the human rights legislation limits age to 19 years and over. The Commission has accepted a number of complaints from individuals who were forcibly retired at age 65 but who were not members of the formal pension plan at the particular company.

APPENDICE «10-A»

MINISTERE DE LA SANTE NATIONALE ET DU BIEN-ETRE SOCIAL

MEMOIRE AU
COMITE SPECIAL DU SENAT
SUR LA POLITIQUE RELATIVE
A L'AGE DE LA RETRAITE

Soumis par
l'honorable Monique Bégin
Ministre de la Santé nationale et du Bien-être social

DECEMBRE 1978

TABLE DES MATIERES

- A. ETAT DE LA QUESTION
 - 1. Le débat sur l'âge de la retraite
 - 2. La politique relative à l'âge de la retraite

- B. UNE PERSPECTIVE PROPRE AU MINISTERE DE LA SANTE NATIONALE ET DU BIEN-ETRE SOCIAL
 - 1. Les sujets de préoccupation
 - 2. Le profil de la population âgée
 - 3. Les régimes de pensions des employeurs
 - 4. Résumé

- C. POUR UNE PLUS GRANDE SOUPLESSE
 - 1. Les principes visant à accroître les possibilités d'emploi après 65 ans
 - 2. Le choix d'une retraite anticipée
 - 3. La retraite graduelle

- D. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

A. ETAT DE LA QUESTION

1. Le débat sur l'âge de la retraite

Comme l'indique bien la création de votre Comité, un intérêt croissant s'est manifesté pour les questions relatives à l'âge de la retraite, au cours des dernières années. C'est pourquoi, en ma qualité de ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, je suis heureuse que vous m'ayez invitée à présenter un mémoire, car j'y vois une occasion d'exposer certains sujets de préoccupation au sujet de la politique même concernant l'âge de la retraite, en même temps que plusieurs autres caractéristiques du système des pensions de retraite qui influent sur la capacité des travailleurs de décider de l'âge auquel ils désirent se retirer de la population active.

A l'heure actuelle, on constate que beaucoup d'opinions et de vœux s'opposent sur l'orientation de cette politique. D'une part, certains radicaux soutiennent qu'il faudrait supprimer les pratiques rigides obligeant les Canadiens à prendre leur retraite à un âge donné. Non seulement voient-ils la retraite obligatoire comme un empiétement sur le droit qu'a la personne de travailler, mais ils croient aussi que le déplacement démographique vers une société plus vieille créera un fardeau insupportable pour les régimes de pensions. En outre, ils prévoient que le temps n'est pas loin où il y aura une pénurie de main-d'oeuvre et où la contribution des travailleurs âgés sera plus importante encore que maintenant.

D'autre part, une tendance constante, et très nette, s'est dessinée vers la retraite anticipée, au cours de toute la période qui a suivi la fin de la Seconde Guerre mondiale, et des pressions continuent de s'exercer pour laisser plus de latitude au travailleur et lui accorder plus rapidement le droit à la pension.

Le débat sur la retraite traduit donc deux désirs très différents, qui ne se heurtent pas nécessairement: l'un, d'abaisser encore davantage l'âge "admissible", c'est-à-dire l'âge où est acquis le droit aux prestations de retraite pleines et entières, et l'autre, de laisser plus de latitude en fonction de l'âge réel de la retraite c'est-à-dire, l'âge où l'intéressé se retire en grande partie de la population active. Ce qui est demandé, en somme, c'est simplement d'avoir un meilleur choix quand il s'agit de décider de prendre sa retraite.

2. La politique relative à l'âge de la retraite

Dans le cadre du débat actuel, la politique touchant l'âge de la retraite est centrée sur trois questions précises:

1. les pratiques en cours pour imposer l'âge de la retraite devraient-elles être assouplies pour permettre à l'intéressé de continuer à travailler après 65 ans?
2. Devraient-elles être assouplies pour permettre de prendre une retraite anticipée?
3. Quel degré de possibilité devrait être offert à la personne, de passer graduellement de la vie active à la retraite?

Pour l'instant, aucune position bien définie n'a été prise : en ce sens, dans notre politique concernant l'âge de la retraite. Il existe, au contraire, une grande diversité de principes et de programmes liés à l'âge de la retraite, chacun traitant la question à partir de l'angle qui lui est propre. Permettez-moi d'exposer ici les plus révélateurs:

- i) dans le cadre de la sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti, ainsi que du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, l'âge admissible est fixé à 65 ans, à toutes fins pratiques, mais l'intéressé n'est pas obligé de prendre sa retraite pour retirer les prestations; de fait, parce que le revenu que constituent les pensions d'un régime public ou privé peut être placé dans un régime enregistré d'épargne-retraite, les règlements ne tentent pas de dissuader le travailleur à continuer de travailler après l'âge admissible;
- ii) les règles qui régissent les REER obligent l'adhérent à acheter une rente à un moment ou l'autre après 60 ans, mais avant 71 ans. Il y a donc un écart dans l'âge admissible, la moyenne étant 65 ans, mais là encore, aucune obligation n'existe de prendre sa retraite pour toucher la rente;
- iii) pour les régimes de pensions privés, la politique adoptée par Revenu Canada limite l'âge admissible à l'intervalle entre 60 et 70 ans, sauf dans des circonstances spéciales. Là également, nul n'est obligé de prendre sa retraite à moins que le régime visé soit fonction uniquement des années de service (par exemple, celui des travailleurs de l'automobile qui doivent partir après 30 années de service) et qu'il est nécessaire de cesser de travailler à plein temps pour avoir droit aux prestations;

- iv) en général, les mesures législatives sur les droits de la personne laissent à l'employeur le choix de la politique de retraite, et peu d'employés sont protégés de la discrimination dans l'emploi ou dans les principes d'embauche, après 65 ans;
- v) de même, dans le cas de l'assurance-chômage, une personne n'a plus droit aux prestations quand elle a 65 ans. Dernièrement toutefois, cette règle jugée discriminatoire a été contestée devant les tribunaux et pourrait bien être modifiée sous peu;
- vi) enfin, le gouvernement fédéral, à titre d'employeur, fixe à 60 ans l'âge admissible pour les fonctionnaires (c'est-à-dire qu'à cet âge, le droit aux prestations intégrales existe en fonction de l'âge seulement), mais les oblige à prendre leur retraite à 65 ans, en vertu de la loi. De même, tous les gouvernements provinciaux mettent d'habitude leurs employés à la retraite à 65 ans, et, sauf un, ont inscrit cette coutume dans la loi.

Si l'on voit bien une certaine souplesse dans cette ensemble divers de politiques et de programmes, l'âge de 65 ans représente une constante, tant pour le droit à la pension que pour la retraite. C'est également la notion qui prédomine dans le secteur privé, puisque 65 ans est l'âge admissible ordinaire pour plus de 90 pour cent des membres des régimes de pensions des employeurs. Dans la plupart des cas, l'âge que fixe l'employeur pour la retraite obligatoire correspond à l'âge admissible. Ce qui m'intéresse particulièrement, dans ce mémoire, c'est de voir dans quelle mesure on peut assouplir le système.

B. UNE PERSPECTIVE PROPRE AU MINISTÈRE DE LA SANTÉ NATIONALE ET DU BIEN-ÊTRE SOCIAL1. Les sujets de préoccupation

Je dirai, au départ, qu'il est à la fois possible et souhaitable de faire preuve de beaucoup plus de souplesse. Il existe une foule de besoins personnels que visera une politique complète sur l'âge de la retraite, depuis celui de s'adapter à un ensemble de rôles nouveaux dans la vie, jusqu'à celui de compter sur un revenu suffisant. Mais à mon sens, il est certains besoins qui exigent plus que d'autres qu'on s'y attache.

A ce propos, je m'inquiète surtout de ce que le système des pensions de retraite, dans l'ensemble, n'ait pas réussi à assurer un revenu suffisant aux retraités, dont la plupart subissent une baisse importante de leurs moyens financiers à la retraite. De plus, plusieurs groupes précis sont particulièrement victimes des lacunes du système. Je songe ici aux survivants, et surtout aux veuves de moins de 65 ans, à ceux qui se retrouvent sans travail et sans perspective d'emploi en raison de leur âge, à ceux que la mobilité de l'emploi laisse pratiquement sans revenu, à ceux qui sont forcés de prendre leur retraite à cause de leur mauvaise santé ou parce que le travail est devenu trop dur pour leurs forces physiques.

Pour montrer l'ampleur du problème, je tracerai d'abord un bref profil des difficultés des plus de 65 ans et de celles des personnes qui ont entre 60 et 64 ans. J'essaierai ensuite de remonter à certaines des causes de ces difficultés qui résultent, dans une large mesure, des faiblesses inhérentes aux régimes de pensions des employeurs, comme vous le verrez.

2. Le profil de la population âgée

(a) Problèmes des plus de 65 ans

Pour voir les difficultés auxquelles font face nos concitoyens âgés, examinons les faits concernant le revenu de retraite pour les plus de 65 ans* :

- i) en 1975, le revenu moyen provenant de toutes les sources était de \$3796, pour les pensionnés seuls, et de \$8746, pour les couples. Par opposition, le revenu moyen des familles du recensement, dont les chefs avaient entre 45 et 54 ans, était de \$19 955;
- ii) en 1975, 61 pour cent des personnes âgées seules et 22 pour cent des couples âgés disposaient d'un revenu inférieur à la moyenne nationale, selon le seuil révisé de faible revenu établi par Statistique Canada. Au total, la moitié des pensionnés se situaient au-dessous du seuil de pauvreté;
- iii) en 1978, 54 pour cent de tous les pensionnés étaient pauvres au point de toucher le supplément de revenu garanti. De plus, 19 pour cent n'avaient d'autre revenu que les prestations de sécurité de la vieillesse et le supplément.

* Les détails donnés en (ii) et en (v), pages 8 et 9, s'appuient sur la publication de Statistique Canada intitulée Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1975, Catalogue 13-207 annuel, 1977. Les détails en (i) proviennent des tableaux spéciaux de la bande de microdonnées sur les familles du recensement, pour l'Enquête sur les finances des consommateurs (1972 et 1976). Les détails en (iii) proviennent de données administratives. Il est à noter que le mot "personne seule" est utilisé tout au long de ce mémoire pour identifier les personnes qui ne vivent pas au sein d'une famille ce qui indique des groupes différents lorsque les définitions du mot "famille" qui appartiennent aux vocabulaires de l'économie ou du recensement sont utilisées.

Indiscutablement donc, la pauvreté est générale dans la population âgée.

(b) Problèmes des 60-64 ans

Cependant, beaucoup de personnes qui ont entre 60 et 64 ans sont dans une situation pire encore par suite de leur mauvaise santé ou de leur difficulté à obtenir un emploi ou encore du décès du conjoint. De fait, un grand nombre de ces personnes sont en difficulté, comme on peut le constater par ce qui suit:

- i) en 1975, Statistique Canada menait, pour notre compte, une enquête nationale sur la retraite (vous avez déjà en main le rapport sommaire qui sert de document de base à ce mémoire). L'enquête révélait que 31 pour cent des hommes étaient déjà à la retraite à 64 ans. De ce nombre, 58 pour cent l'étaient pour des raisons de santé, et 10 pour cent, parce qu'ils avaient été licenciés. Il ressort également des données de l'enquête que les hommes qui vont à la retraite pour des raisons de santé travaillent habituellement jusqu'à la dernière minute, peut-être parce qu'ils sont soutiens de famille ou parce qu'ils n'ont, d'habitude, droit à aucune pension*;
- ii) l'enquête a révélé que moins qu'un tiers : de ceux qui avaient pris leur retraite à cause de leur mauvaise santé ou par suite d'un licenciement touchaient une pension de l'employeur;

* L'échantillon de femmes qui avaient quitté le marché du travail après l'âge de 45 ans était restreint. Comme il faut interpréter les résultats avec circonspection, j'ai préféré ne pas aborder le sujet complexe de la retraite des femmes dans le présent document.

- iii) un relevé des demandes ordinaires d'assurance-chômage montre qu'en 1975, 30 pour cent de ceux qui touchaient des prestations pendant plus de 49 semaines avaient 55 ans et plus, tandis que ce groupe d'âges représentait 11 pour cent seulement de tous les demandeurs;
- iv) la table de survie pour les années 1970-71-72 indique que 82,6 pour cent seulement des hommes de 55 ans dépassent l'âge de 65 ans. Du fait de ce taux de mortalité relativement élevé chez les hommes, 22 pour cent des femmes qui ont entre 60 et 64 ans sont des veuves, et on en comptait plus de 120 000 en 1976. Parmi elles, moins d'un cinquième avait droit à une pension de survivant versée dans le cadre d'un régime de pensions de l'employeur, et à peine plus d'un tiers appartenait à la population active.
- v) en 1975, 44 pour cent des personnes seules qui se situaient dans le groupe d'âges 55-64 ans se trouvaient au-dessous des seuils de faible revenu de Statistique Canada.

Ainsi, beaucoup de personnes se voient à la retraite avant 65 ans, sans pensions, et sans espoir, ou très peu, de trouver un emploi. Même si elles sont souvent en mauvaise santé, beaucoup n'ont pas droit aux prestations d'invalidité du RPC ou du RRQ parce qu'elles ne sont pas "assez malades".

(c) Problèmes des femmes

Je dois souligner que le système des pensions de retraite est particulièrement injuste pour les femmes. Pour diverses raisons, les femmes changent plus souvent d'emploi que les hommes, sont au service de petits employeurs, ne sont pas

syndiquées et travaillent à petit salaire. Il en résulte que les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'adhérer à un régime de pension d'un employeur. De plus, à cause de la médiocrité des règlements gouvernant l'acquisition du droit et la transférabilité, un nombre restreint de femmes qui cotisent à de tels régimes sont susceptibles d'être admissibles à des prestations de retraite acceptables.

La plupart des femmes sont aussi absentes du marché du travail pendant de longues périodes pendant lesquelles elles apportent leur contribution à la société en mettant au monde des enfants et en les élevant. Cela diminue leur capacité de se créer leur propre fond de pension. Il en résulte qu'elles dépendent, dans une large mesure, de leurs maris au moment de la retraite. Cependant, même si le mari a eu la chance d'être admissible à un régime de pension, cela ne veut pas dire que sa femme recevra automatiquement une pension à sa mort. Seulement 45 pour cent des travailleurs qui souscrivent à des régimes de pension fournis par leur employeur peuvent compter que des prestations seront versées à leur veuve et, dans la plupart des cas, ces prestations ne représentent que la moitié de ce qui était versé au mari.*

C'est à cause de tous ces problèmes qu'en 1975 plus des deux tiers des femmes célibataires ayant plus de 65 ans (plus de 400 000 Canadiens!) avaient des revenus inférieurs à \$3500.

* Ces données statistiques sur les régimes de pension et celles que l'on verra plus loin sont tirées d'une brochure de Statistique Canada intitulée Régimes de pensions au Canada, 1976, Catalogue 76-401 Biennal, 1978.

(d) Résumé du problème

Ce bref tableau montre que le système des pensions de retraite, dans l'ensemble, n'assure pas les ressources financières suffisantes à la majorité des personnes qui ont 65 ans et plus, et n'a pas réglé la question des survivants et de ceux qui vont contre leur gré à la retraite avant 65 ans. Je voudrais maintenant parler de certaines des modalités du système des pensions de retraite qui sont à l'origine de ces difficultés.

3. Les régimes de pensions des employeurs: Source du problème

Le fait que presque la moitié des plus de 65 ans vivent dans la pauvreté, au sens le plus large du mot, montre bien les grands défauts de structure du système des pensions de retraite, et j'affirme que le problème est en grande partie lié aux régimes de pensions des employeurs. Je ne veux pas dire par là que les régimes publics sont parfaits, loin de là; mais ce que je veux préciser, c'est que presque 55 pour cent du revenu de retraite provient des régimes de pensions gouvernementaux, contre 13 pour cent seulement des régimes privés. Il est donc facile de comparer les deux secteurs. Les régimes publics assurent une protection universelle, la transférabilité absolue, l'indexation des prestations et des indemnités aux survivants, contrairement aux régimes des employeurs qui n'ont pas systématiquement ces caractéristiques. Je vais examiner de plus près les lacunes dans ces domaines.

(a) Protection

D'aucuns prétendent que le système des pensions de retraite privé a considérablement élargi la protection qu'il assure. En 1960, 1 900 000 travailleurs seulement étaient protégés; en 1976, ce chiffre avait plus que doublé et atteignait 3 900 000. La protection a donc relativement augmenté, et est passé de 31 pour cent de la population active en 1960, à 41 pour cent en 1976. Mais il serait faux de l'envisager uniquement en fonction du nombre de cotisants, si l'on songe qu'en théorie, les régimes pourraient couvrir la population active toute entière à un moment donné, mais que personne ne toucherait une pension du fait des dispositions insuffisantes concernant la transférabilité et d'une forte mobilité de l'emploi.

Le nombre réel de prestataires constitue un meilleur critère. Le tableau suivant montre bien que le système privé ne profite pas à une grande proportion des personnes âgées: chez les célibataires âgés, 81 pour cent des femmes et 74 pour cent des hommes n'avaient aucun revenu de pensions en 1975, et c'était le cas aussi pour 60 pour cent des couples âgés. En tout, 67 pour cent des personnes âgées n'avaient pas accès à des prestations de retraite provenant de leur propre emploi ou de celui de leur conjoint. Ces chiffres n'avaient pas augmenté de façon significative entre 1971 et 1975.

Il est à prévoir qu'à l'avenir, beaucoup plus de personnes toucheront des pensions de régimes privés par suite de l'élargissement de la protection, au cours des 20 dernières années. Mais la prestation moyenne ne sera probablement pas suffisante. En 1975, les régimes de pensions privés ont remplacé, en moyenne, un plus faible pourcentage de revenus pré-retraite que les prestations de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti; ainsi, les

COUVERTURES DES RÉGIMES PRIVÉS ET REVENU DE PENSIONS MOYEN*
TOUCHÉ PAR LES PERSONNES ÂGÉES, SELON LES GROUPE D'ÂGES ET LE SEXE, ENTRE 1971 ET 1975

| Année | 1971 | | | | | 1975 | | | | |
|--|-----------|-----------|----------------|---------|--|-----------|-----------|----------------|-----------|--|
| | 66-70 ans | 71-75 ans | 76 ans et plus | Total | | 66-70 ans | 71-75 ans | 76 ans et plus | Total | |
| <u>Hommes seuls**</u> | | | | | | | | | | |
| Nombres estimatifs (milliers) | 80.0 | 61.9 | 103.8 | 245.8 | | 75.5 | 69.9 | 99.2 | 244.6 | |
| % sans revenu de pensions | 74.7 | 73.1 | 77.0 | 75.3 | | 74.1 | 73.5 | 73.5 | 73.6 | |
| Moyenne de la prestation touchée (dollars de 1971) | \$ 1974 | \$ 1509 | \$ 1573 | \$ 1689 | | \$ 2682 | \$ 1918 | \$ 2263 | \$ 2291 | |
| | | | | | | (\$ 1936) | (\$ 1382) | (\$ 1634) | (\$ 1654) | |
| <u>Femmes seules</u> | | | | | | | | | | |
| Nombres estimatifs (milliers) | 127.1 | 130.3 | 191.7 | 449.1 | | 180.4 | 172.4 | 275.1 | 627.9 | |
| % sans revenu de pensions | 77.0 | 81.9 | 89.3 | 83.7 | | 75.2 | 80.7 | 85.6 | 81.3 | |
| Moyenne de la prestation touchée (dollars de 1971) | \$ 1664 | \$ 1621 | \$ 1292 | \$ 1546 | | \$ 2208 | \$ 2071 | \$ 1635 | \$ 1976 | |
| | | | | | | (\$ 1594) | (\$ 1495) | (\$ 1181) | (\$ 1427) | |
| <u>Ensemble des personnes seules</u> | | | | | | | | | | |
| Nombres estimatifs (milliers) | 207.1 | 192.3 | 295.6 | 694.8 | | 256.0 | 242.3 | 374.2 | 872.5 | |
| % sans revenu de pensions | 76.1 | 79.1 | 85.0 | 80.7 | | 74.9 | 78.6 | 82.4 | 79.1 | |
| Moyenne de la prestation touchée (dollars de 1971) | \$ 1790 | \$ 1575 | \$ 1443 | \$ 1611 | | \$ 2352 | \$ 2016 | \$ 1886 | \$ 2088 | |
| | | | | | | (\$ 1698) | (\$ 1567) | (\$ 1362) | (\$ 1508) | |
| <u>Couples</u> | | | | | | | | | | |
| Nombres estimatifs (milliers) | 162.6 | 109.2 | 109.0 | 380.7 | | 207.9 | 145.9 | 114.3 | 468.1 | |
| % sans revenu de pensions | 60.4 | 65.4 | 67.5 | 63.9 | | 55.6 | 60.1 | 66.4 | 59.6 | |
| Moyenne de la prestation touchée (dollars de 1971) | \$ 2602 | \$ 2278 | \$ 1682 | \$ 2277 | | \$ 3098 | \$ 3026 | \$ 1971 | \$ 2846 | |
| | | | | | | (\$ 2237) | (\$ 2185) | (\$ 1423) | (\$ 2055) | |

* Comprend le revenu provenant des régimes de pensions des employeurs, de diverses pensions de retraite, et des rentes.

** On entend, par cette expression, personne "qui ne fait pas partie d'une famille".

Source: Tableaux spéciaux de la bande de microdonnées sur les familles du recensement, pour l'Enquête sur les finances des consommateurs (1972 et 1976).

bénéficiaires seuls ne recevaient en moyenne que \$2088 cette année-là, et les couples, \$2846. De plus, la moyenne des versements réels avait baissé entre 1971 et 1975, et tout indique que beaucoup de personnes âgées continueront de toucher un faible revenu de pensions provenant de régimes privés, ou aucun, dans les années futures.

(b) Transférabilité et acquisition du droit

Il est incontestable que le petit nombre de prestataires réel est dû, en partie, au fait qu'il n'y a pas transférabilité entre les régimes de pensions des employeurs du secteur privé et à des dispositions insuffisantes quant à l'acquisition du droit. Même si ces dispositions ont été considérablement perfectionnées depuis le milieu des années 60, en même temps qu'augmentait le nombre de membres appartenant aux régimes qui assuraient le droit aux prestations après dix années de service ou moins (nombre qui est passé de 37 pour cent en 1965, à 59 pour cent en 1976), la situation laisse encore beaucoup à désirer. Des études montrent que la mobilité de l'emploi continuera d'entraîner des réductions substantielles dans le nombre d'années de service admissible, si des améliorations majeures ne sont pas apportées à la protection et aux dispositions visant l'acquisition du droit.

(c) Indexation des prestations

Il va presque de soi que de meilleures conditions d'acquisition du droit désavantageraient les travailleurs mobiles si, comme c'est le cas actuellement pour la plupart des régimes de pensions, les cotisations étaient immobilisées

dans un régime donné et que la pension différée qu'il permet d'acquérir n'était pas indexée. Ainsi, trente années d'inflation mangeraient totalement les prestations dans le cas de ceux qui changent souvent d'emploi en début de carrière.

A mon avis, l'inflation est un problème parce qu'à cause d'elle, des ressources sont transférées, au caprice, d'une place à l'autre; elle ne détruit pas nécessairement les ressources directement, mais elle les déplace. Les pensionnés, ou ceux qui ont un régime de pension bloqué, sont particulièrement touchés en ce sens qu'à l'encontre des "autres propriétaires de capital", ils ne peuvent se protéger par le réinvestissement de leurs actifs, en l'occurrence leurs prestations de pensions, pour s'assurer d'un rendement convenable. Je ne vois pas pourquoi les pensionnés, qui constituent l'un des groupes les plus vulnérables de la société, devraient être ceux-là justement qui voient leurs ressources s'amenuiser et réparties, suivant les méandres de l'inflation, parmi leurs anciens employeurs et compagnons de travail, ou les consommateurs.

L'inflation érode également les pensions payées, comme le tableau l'indique bien. En comparant la pension moyenne que touchaient les gens âgés entre 66 et 70 ans en 1971, avec celle des gens qui avaient entre 71 et 75 ans en 1975, on constate une baisse de 16 pour cent dans la valeur réelle des pensions pour les couples, et de 12 pour cent, pour les particuliers.

(d) Prestations de survivant

Un autre facteur à considérer, c'est l'absence de pensions de veuve dans les régimes des employeurs. Si la proportion des membres des régimes qui ne prévoient pas d'indemnité de veuve a baissé, soit de 57 pour cent en 1970 à 55 pour cent en 1976, il reste qu'un nombre considérable de femmes mariées âgées n'ont pas de pension au décès de leur mari. Et, de toute évidence, on continuera de voir beaucoup de femmes "célibataires" âgées qui ne bénéficieront d'aucun revenu de pensions.

4. Résumé

Voici en bref les défauts du système, comme je les vois:

- i) essentiellement, le manque de protection des régimes privés en même temps qu'une carence dans la transférabilité et l'acquisition immédiate des droits;
- ii) la non-indexation, à la fois pour les pensions payées et les pensions différées;
- iii) un manque de prestations de survivant qui soient suffisantes, dans les régimes privés, et les prestations relativement faibles versées aux personnes seules, dans les régimes publics;
- iv) un manque de la souplesse suffisante, dans les régimes publics et privés, qui leur permette d'assurer une pension, en cas de retraite forcée avant l'âge prévu.

Ce sont là mes préoccupations fondamentales, et je veux y consacrer le reste de ce mémoire.

C. POUR UNE PLUS GRANDE SOUPLESSE

Maintenant que j'ai exposé les questions qui sont, selon moi, fondamentales, je voudrais en dégager les significations pour la politique touchant l'âge de la retraite. A mon sens, il est clair que les deux éléments ont un lien direct, si l'on songe que la politique de l'âge peut avoir des répercussions sur la capacité qu'a le système même de vaincre la pauvreté par divers moyens: règles régissant l'âge de la retraite (lois qui découragent la discrimination), et âge admissible (âge où est acquis le droit au versement des pensions pleines et entières), stimulants à la retraite anticipée ou tardive, et liens qui existent entre toucher une pension et continuer à travailler. Pour commencer, je reviendrai aux trois questions du début, à savoir: dans quelle mesure devrait-il y avoir plus de possibilités de travailler longtemps, plus de possibilités de prendre une retraite anticipée, pour ceux qui le veulent, et plus de possibilités de passer graduellement de la vie active à la retraite.

Avant d'entrer dans les détails, j'aimerais vous dire quelle est, en essence, ma position sur ces questions. Selon moi, il est souhaitable de laisser une certaine latitude à l'égard de l'âge de la retraite, aussi bien avant qu'après 65 ans, parce qu'ainsi la personne peut mieux diriger une période de transition importante dans son existence.

1. Les principes visant à accroître les possibilités d'emploi après 65 ans

Je crois qu'il est souhaitable de donner aux personnes plus de possibilités de travailler après 65 ans. Il y a, de toute évidence, des gains tangibles pour ceux qui profitent de ces possibilités et c'est, à mon sens, une bonne raison

de préconiser la suppression des pratiques rigides qui obligent les gens à prendre leur retraite à un âge donné. Ceux qui travaillent après 65 ans améliorent évidemment leur revenu. Ils ont aussi la liberté de déterminer l'équilibre qu'ils veulent établir entre leur travail et leurs loisirs et, pour certains, le fait de demeurer dans la population active atténue l'isolement social. Beaucoup de personnes âgées peuvent, et veulent, continuer d'être un apport économique pour la société, et ce droit ne devrait pas leur être refusé. L'enquête sur la retraite, mentionnée précédemment, avait révélé que plus de 30 pour cent de ceux qui étaient à la retraite ou qui en approchaient s'opposaient au principe de la retraite obligatoire et, selon un récent sondage d'opinion, ce chiffre est passé à environ 40 pour cent.

En outre, l'enquête sur la retraite montrait que plus de la moitié de ceux qui approchaient de la retraite voulaient pouvoir continuer à travailler par la suite, au moins à temps partiel. De toute évidence, l'ensemble de la société profitera largement de cette évolution dans la politique visant l'âge de la retraite, à la longue: ainsi, dans son rapport annuel de 1975, le Conseil économique du Canada prévoyait déjà que le fléchissement prévu dans la croissance de la population active pourrait, dès 1985, se traduire par une pénurie de main-d'oeuvre. La rigidité des mesures qui obligent à prendre sa retraite devrait donc être un sujet de préoccupation, non seulement pour ceux que la chose intéresse directement, mais pour tout le monde.

Je sais bien qu'il y a des arguments tout aussi importants pour la retraite obligatoire. Le premier, et probablement le plus important, c'est que l'âge de la retraite obligatoire est un instrument de gestion utile. Les tenants de cette idée font remarquer que la retraite obligatoire aide la personne à se

retirer méthodiquement du marché du travail, qu'elle facilite l'infusion du "sang nouveau" dans la direction et les postes techniques surtout, qu'elle réduit les conflits au sein des organismes en empêchant que des travailleurs soient forcés d'aller à la retraite parce que leurs capacités déclinent, et qu'elle crée plus de possibilités d'avancement pour les jeunes. Le deuxième argument a trait à certaines opinions voulant que si l'on supprime la retraite obligatoire, il faut une évaluation constante des employés, d'où résulte une large mesure d'incertitude qui pourrait entraver les projets de retraite de l'intéressé. En troisième lieu, d'aucuns croient qu'un processus de licenciement qui ne serait pas universel pourrait marquer davantage ceux qui sont "évalués" puis remerciés, tandis que leurs collègues restent au travail.

D'autre part, plusieurs études ont indiqué que l'employé de 65 à 70 ans qui est en santé est généralement aussi actif et compétent que le plus jeune à moins que le travail n'exige une force physique ou une rapidité considérable; qu'il y a déclin insignifiant de la capacité d'apprendre; et que les travailleurs plus âgés font en général preuve d'un meilleur jugement, qu'ils sont plus assidus et ponctuels que leurs plus jeunes collègues. En outre, en gardant plus longtemps à leur service les travailleurs compétents et actifs, les employeurs pourraient éviter les coûts élevés rattachés au recrutement et à la formation des nouveaux employés.

J'ai du mal à croire que les règlements des employeurs qui concernent le personnel sont aussi passifs que certains partisans de la retraite obligatoire voudraient nous le faire croire. Des décisions concernant l'embauche, la promotion, la

mutation et la cessation d'emploi sont prises tous les jours et ces décisions s'appuient sûrement sur une évaluation de rendement. De fait, l'Enquête sur la retraite a montré que plus de la moitié des personnes actuellement sur le marché du travail ne sont pas assujetties à la retraite obligatoire et que rien n'indique que cela soit une source de problèmes pour leurs employeurs. J'ai donc entièrement confiance qu'avec le temps, les employeurs qui pratiquent actuellement la retraite obligatoire passé un certain âge assoupliront leurs lignes de conduite à cet égard.

A la réflexion, je crois que les avantages d'une formule plus souple, pour les individus et la société dans l'ensemble, surpassent de beaucoup les inconvénients possibles que je viens d'exposer. Il me tarde, par conséquent, de voir évoluer nos pratiques d'emploi et, si besoin est, nos mesures législatives sur les droits de la personne.

Avant d'aborder d'autres formes de changements dans la politique touchant l'âge de la retraite, il me reste une remarque à faire sur la question de la retraite obligatoire.

Il m'apparaît capital de ne pas considérer la possibilité de travailler après 65 ans comme la formule qui remplacerait véritablement un meilleur système de pensions de retraite. Je vois là un danger réel. Certains en sont arrivés à envisager l'élévation de l'âge de la retraite comme un moyen facile de réduire le coût des pensions; mais si nous voulons continuer de parler de souplesse, il faut que les coûts soient étrangers à l'âge de la retraite. Autrement dit, je veux bien qu'il y ait plus de latitude pour ce qui est de la retraite après 65 ans, mais cela ne devrait d'aucune façon modifier l'âge

qui donne droit au versement intégral des pensions privées. Ce que je souhaite, c'est que l'intéressé puisse décider. De fait, je vois une formule qui ressemblerait aux régimes publics, où le fait de continuer à travailler ne modifie en rien le droit à la pension.

2. Le choix d'une retraite anticipée

Si beaucoup de publicité a entouré dernièrement les réclamations pour supprimer la retraite obligatoire, on ne peut passer sous silence les pressions intenses qui continuent de s'exercer pour donner plus de latitude au travailleur qui veut prendre une retraite anticipée. A l'origine de ces pressions, on trouve la préférence que montrent généralement les travailleurs pour prendre leur retraite avant l'âge réglementaire, et cela surtout chez ceux qui sont en mauvaise santé, ceux qui travaillent dans des conditions dangereuses ou ceux qui se voient en chômage quand ils ne sont plus jeunes. Ces préférences ont déjà eu leurs répercussions dans la diminution réelle de l'âge de la retraite, au cours des années, comme l'indique le tableau suivant sur les taux de participation à la population active.

TAUX DE PARTICIPATION A LA POPULATION ACTIVE

| <u>Année</u> | <u>Femmes</u> | | <u>Hommes</u> | |
|--------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|
| | <u>Ages</u> | | <u>Ages</u> | |
| | <u>55-64</u> | <u>65 et plus</u> | <u>55-64</u> | <u>65 et plus</u> |
| | % | % | % | % |
| 1955 | 14.7 | 3.9 | 86.1 | 32.3 |
| 1960 | 21.3 | 5.6 | 86.6 | 30.3 |
| 1965 | 27.0 | 6.0 | 86.3 | 26.3 |
| 1970 | 29.8 | 5.0 | 84.4 | 22.7 |
| 1975 | 29.4 | 4.4 | 80.0 | 17.4 |

Source: CANSIM

Dans ce tableau, deux points offrent un intérêt particulier en plus de la croissance remarquable de la participation des femmes. Nous voyons d'abord que la réduction la plus marquée dans la participation à la population active chez les plus de 65 ans s'est produite entre 1965 et 1975. C'est au cours de cette période que l'âge donnant droit aux prestations de sécurité de la vieillesse et au supplément de revenu garanti a été abaissé, de 70 à 65 ans, et que le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec ont été instaurés par étapes.

Le second point, c'est l'accélération de la retraite, chez les hommes qui ont entre 55 et 64 ans. Le phénomène peut s'expliquer en partie de ce qu'au cours des dix dernières années, beaucoup de régimes privés ont commencé à verser des pensions intégrales anticipées aux employés qui avaient de longues années de service, et en partie aussi du fait des difficultés d'emploi pour ceux qui approchaient de 65 ans.

Malgré la tendance croissante des régimes des employeurs à assouplir les conditions permettant une retraite anticipée, le choix n'est véritablement laissé qu'à ceux qui ont à la fois la chance d'appartenir à un régime de pensions et de se réclamer de longues années de service, d'habitude pour un seul employeur.

Le vrai problème, c'est que la majorité des Canadiens n'ont pas le choix. Il n'existe aucun régime de pensions privé qui soit à la disposition de la majorité et, pour beaucoup de ceux qui touchent un revenu de pensions, les prestations sont basses et ne sont pas indexées. Nous avons déjà vu précédemment

qu'environ 70 pour cent des personnes âgées n'ont aucune pension d'un régime privé et que la prestation moyenne versée par ces régimes en 1975, pour ceux qui venaient de prendre leur retraite, n'était que d'environ \$3000. J'ai parlé abondamment déjà des défauts du système des pensions de retraite à l'origine de cette situation. Ce sont ces défauts, en rapport avec la protection, la transférabilité, l'indexation et les prestations de survivant, qu'il faut corriger si nous voulons donner un choix véritable à chacun.

Cette absence de choix qui existe actuellement par suite de l'insuffisance de revenu, plus le temps qu'il faudra pour qu'un système de pensions amélioré arrive à maturation, me ramène sans cesse aux options qui pourraient accroître la souplesse des programmes publics. Dans une certaine mesure, on trouve déjà cette souplesse dans le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, pour les invalides et pour les survivants. Mais je me suis aussi penchée sur les options qui permettraient de diminuer l'âge où le droit est acquis, pour certains grands programmes fédéraux. Malheureusement, ce sont là des mesures coûteuses. Par exemple, si l'on versait à 60 ans des prestations fondées sur le revenu, d'un montant égal à la somme des prestations de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti payés actuellement, les coûts du programme grimperaient de plus de 600 millions de dollars. Pareils coûts sont difficiles à absorber, en période de contrainte économique; par contre, si l'on n'améliore pas les autres éléments du système de pensions de retraite, c'est le gouvernement qui continuera d'être pressé d'agir.

Cette idée d'étendre davantage la protection fournie par les régimes publics et privés d'assurance contre des contingences comme la maladie, l'invalidité, la perte d'un conjoint et le chômage, mérite certes d'être étudiée attentivement.

Une initiative dans ce sens garantirait aux plus démunis le droit de vivre en toute dignité. A cet égard, je ne ferai que mentionner qu'une étude fédérale-provinciale sur l'invalidité, effectuée sous l'autorité des sous-ministres des Affaires sociales, vient de commencer. J'espère que cette étude nous permettra de surmonter les sérieux problèmes auxquels fait face le grand nombre de personnes qui doivent songer à une retraite prématurée.

Je dois finalement ajouter que, dans nos efforts pour améliorer et assouplir le système, nous devrions naturellement nous garder d'y intégrer des mesures d'incitation excessives qui entraîneraient des réductions importantes de la population active, puisque cela aboutirait ultimement à accentuer le rapport entre l'âge et la dépendance, et qu'il serait alors plus difficile d'assurer un meilleur revenu à l'ensemble des retraités.

J'aimerais préciser qu'en ce moment, des fonctionnaires fédéraux étudient attentivement toutes ces questions et j'espère publier sous peu, conjointement avec mon collègue le ministre des Finances, une étude exhaustive rédigée par un groupe de spécialistes des deux ministères.

3. La retraite graduelle

Avant de terminer, je voudrais porter à l'attention du Comité une troisième et dernière forme de changement qui mérite d'être examinée avec soin quand on étudie la possibilité de modifier la politique touchant l'âge de la retraite. Ce changement, souvent appelé la "retraite graduelle", permettrait aux travailleurs de passer petit à petit du travail à la retraite en réduisant le nombre d'heures travaillées. Cette stratégie, qui exige le versement de

pensions partielles pour suppléer la perte de revenu résultant du travail à temps partiel, a été instaurée en Suède et en Norvège, notamment, dans le but d'atténuer le choc qui suit souvent la fin soudaine des années de participation à la population active. Selon les données récentes, entre 10 et 15 pour cent des travailleurs de ces deux pays se prévalent de cette mesure. Une recherche prudente sera nécessaire avant qu'on puisse envisager l'application d'un programme semblable, mais rien n'empêche d'examiner une formule aussi nouvelle. En réalité, on pourrait élargir cette notion de retraite graduelle de manière à y inclure des programmes tels que des cours de préparation à la retraite, qui aideraient les personnes à faire face avec plus de sécurité à la transformation de leurs habitudes de vie, ainsi que des services de consultation sur certaines questions, par exemple, la nutrition et la forme physique.

Il faut également des stratégies d'emploi novatrices pour ceux qui sont déjà à la retraite. Selon l'enquête sur la retraite, une bonne moitié des personnes âgées souhaitent travailler au moins à temps partiel, et même si ce nombre est appelé à diminuer quand le système des pensions de retraite aura été amélioré, les efforts devraient se poursuivre pour utiliser les ressources qui s'offrent spontanément. Et cela, d'autant plus que les Canadiens vivent maintenant plus longtemps et qu'ils se maintiennent en bonne santé dans leurs vieux jours.

D. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Je résumerai maintenant brièvement mon point de vue sur les changements qu'il serait souhaitable d'apporter à la politique relative à l'âge de la retraite. Si j'ai pu m'attarder sur certains aspects de la question, l'essence de mon propos est pourtant très simple.

Je suis partie du point de vue que la politique touchant l'âge de la retraite peut être envisagée uniquement dans l'optique des améliorations globales qui s'imposent pour tout le système des pensions de retraite. Essentiellement, il faut d'abord augmenter le revenu des pensions pour tous les Canadiens. Ce n'est qu'à cette condition que la plupart d'entre eux pourront véritablement décider de l'âge de leur retraite.

Cela dit, je dois également insister sur le fait que la souplesse est un élément important de cette politique. Dans une société en évolution comme la nôtre, les besoins de chacun sont trop différents, à mon sens, pour permettre que se maintienne la pratique générale de la retraite obligatoire.

Selon moi, une plus grande souplesse est souhaitable, de sorte que chacun puisse mieux diriger sa vie. Beaucoup trop souvent, des Canadiens en bonne santé et productifs se voient obligés de quitter leur emploi dès qu'ils atteignent l'âge de 65 ans. S'il existe des possibilités accrues de continuer à faire partie de la population active, ce sont non seulement les intéressés qui en profiteront parce qu'ils auront plus de satisfaction, mais aussi toute la société.

Il faut également viser à une plus grande souplesse pour que ceux qui le désirent puissent décider de prendre leur retraite avant l'âge réglementaire, pour diverses raisons, dont la mauvaise santé. A ce propos toutefois, j'ajouterais qu'il faudra beaucoup de doigté pour arriver à cette plus grande souplesse sans créer des incitations excessives entraînant une réduction générale de la participation à la population active.

J'ai enfin préconisé la recherche de stratégies d'emploi et de pensions qui soient tout à fait nouvelles, comme celles qui existent dans les pays scandinaves pour permettre le passage graduel du travail à la retraite, et qui seraient assez vastes pour comprendre des programmes de préparation à la retraite et des conseils dans le domaine de la santé.

Recommandations

Pour ce qui est des mesures à prendre, il est clair qu'il va falloir procéder à des modifications considérables de notre système de pensions de retraite et des pratiques qui gouvernent l'âge de la retraite. Il faudrait, en particulier, prendre des initiatives d'importance dans quatre secteurs et je recommande donc:

1. QUE, pour qu'un nombre plus grand de travailleurs touchent des pensions fournies par leurs employeurs, des mesures soient prises pour améliorer radicalement la transférabilité et l'acquisition du droit dans les régimes de pensions fournis par les employeurs, et que l'on modifie les règlements dérivés de régimes de compétence fédérale;
2. QUE toutes les prestations, y compris les pensions différées, des régimes de pensions fournis par les employeurs soient indexées comme il convient pour contrer les ravages de l'inflation;
3. QUE les Canadiens aient davantage le loisir de choisir leur âge de retraite, avant ou après 65 ans, et que la rigidité des pratiques actuelles concernant l'âge obligatoire de la retraite soient assouplies;

4. QUE les prestations aux survivants soient améliorées et que l'on songe sérieusement à ce que les régimes de pensions des employeurs versent obligatoirement des prestations conjointes et des prestations aux survivants afin d'assurer que les veuves ne subissent pas de baisse considérable dans leur niveau de vie.

En guise de conclusion, je tiens à dire à quel point je trouve réconfortantes les activités du Comité et combien il me tarde de connaître les résultats de votre étude. Cette recherche, de même que celle que mènent actuellement les fonctionnaires fédéraux et d'autres travaux, comme ceux de la Commission royale d'enquête sur les pensions en Ontario, permettra de mieux comprendre les problèmes des Canadiens dans l'ensemble, et de ce fait, éclairera le débat sur la retraite.

APPENDICE «10-B»
Canadian
Human Rights Commission

Commission canadienne
des droits de la personne

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR
LES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

le 14 décembre 1978

Traduction

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE.
MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT
SUR LES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

La Commission canadienne des droits de la personne a l'agréeable devoir de venir témoigner devant le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite. Avant de rédiger le mémoire qu'ils présentent au Comité, les commissaires ont discuté la question de la retraite obligatoire. Par conséquent, la position adoptée dans ce mémoire est l'expression de l'accord intervenu entre les commissaires.

1. La retraite et la Loi canadienne sur les droits de la personne

Il apparaît clairement que la conséquence directe du principe sur lequel repose la Loi canadienne sur les droits de la personne devrait être l'adoption par la Société canadienne d'une politique de retraite volontaire, dans le cadre de la compétence exercée par le Parlement. Il en est ainsi parce que si l'âge est un des aspects de la discrimination frappée d'interdiction dès le départ par la Loi canadienne sur les droits de la personne, il n'est fait état à aucun moment de limite d'âge:

"Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée ou, en matière d'emploi, de leurs handicaps physiques" (article 2; "âge" n'est pas souligné dans le texte de la Loi)

Ce principe est réaffirmé dans le premier article de la Partie 1 de la Loi qui traite des motifs de discrimination illicite:

"Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée et, en matière d'emploi, sur un handicap physique" (article 3; "âge" n'est pas souligné dans le texte de la Loi)

Il semble donc à première vue qu'imposer la retraite à un âge donné aille à l'encontre des principes de la Loi canadienne sur les droits de la personne énoncés à l'article 2. Toutefois, la loi prévoit des exceptions selon lesquelles certaines pratiques déterminées en matière de retraite ne relèvent pas de la discrimination fondée sur l'âge.

D'après l'article 14(c) de la Loi:

"Ne constituent pas des actes discriminatoires...
c) le fait de mettre fin à un emploi en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné"

L'article 9(2) de la Loi autorise aussi expressément certaines pratiques en matière de retraite:

"Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) le fait pour l'association d'employés d'empêcher une adhésion ou d'expulser ou de suspendre un adhérent en appliquant la règle de l'âge normal de la retraite en vigueur pour le genre de poste occupé par l'individu concerné"

Pour ces motifs la Commission n'a agréé aucune plainte en matière de discrimination lorsqu'il s'agissait de personnes ayant des emplois rémunérés à qui on impose de prendre leur retraite à un âge fixé.

La Commission a toutefois reçu un certain nombre de lettres de personnes qui donnaient leur avis sur les mesures fixant la retraite obligatoire à un âge donné, habituellement 65 ans, ou qui s'en plaignaient. Dans ses réponses à ces lettres, la Commission a expliqué les dispositions de notre Loi qui autorisent certaines pratiques en matière de retraite et elle a mentionné que, dans l'ensemble, elle prônait des lignes de conduite souples qui tiennent compte des besoins et de la situation de chacun, et cela dans tous les secteurs d'emploi.

2. Pouvoirs de la Commission canadienne des droits de la personne

- a. La Loi confère à la Commission canadienne des droits de la personne le droit de prendre la parole devant le Parlement sur des questions qui se rapportent à son mandat. La Commission considère la retraite obligatoire comme un problème qui mérite la présentation d'un rapport et la soumission de recommandations au Parlement:

"Outre les fonctions prévues par la Partie III au titre des plaintes fondées sur des actes discriminatoires ... la Commission ... peut étudier les recommandations, propositions et requêtes en matière de droits de la personne et de libertés qu'elle reçoit ainsi que les mentionner et les commenter dans le rapport visé à l'article 47 dans les cas où elle le juge opportun" (Loi canadienne sur les droits de la personne, article 22 (1)e)

"La Commission peut, à tout moment, présenter au Ministre de la Justice un rapport spécial mentionnant et commentant toute question relevant de ses pouvoirs et attributions d'une urgence ou d'une importance telles qu'il ne saurait attendre la présentation du prochain rapport annuel visé au paragraphe (1); le Ministre dépose les rapports spéciaux devant le Parlement dans les quinze jours de leur réception ou, si celui-ci ne siège pas, dans les quinze premiers jours de la séance suivante" (Loi canadienne sur les droits de la personne, article 47(2))

- b. En outre, la Commission peut consigner ces recommandations, propositions et requêtes dans le rapport annuel ordinaire qu'il faut présenter en vertu de l'article 47(1) de la Loi.
- c. La Commission peut également faire des recherches dans les domaines relevant de son mandat:

"Outre les fonctions prévues par la Partie III au titre des plaintes fondées sur des actes discriminatoires... la Commission ... entreprend ou patronne des programmes de recherche dans les domaines qui ressortissent à ses objets aux termes de la présente loi ou aux principes énoncés à l'article 2" (Loi canadienne sur les droits de la personne, article 22(1)b)

3. Recherche sur la retraite obligatoire

Vu le présent mandat, l'importance du sujet et son rapport avec notre loi, la Commission collabore actuellement à une étude de grande envergure portant sur les lignes de conduite relatives à la retraite obligatoire adoptées par les industries canadiennes, avec le Conference Board in Canada, organisme indépendant de recherches sur l'économie dont le bureau central se trouve à Ottawa.

Cette étude permettra de recueillir des données sur la retraite obligatoire auprès d'environ 400 sociétés canadiennes au moyen d'un questionnaire touchant les domaines suivants: l'importance et la nature des sociétés; l'importance de la question de la retraite; la tendance à prendre une retraite anticipée; les répercussions de la règle consistant à fixer un âge pour la retraite obligatoire et sa suppression; les lignes de conduite et les pratiques actuelles relatives aux régimes de pension; la politique de la société en matière de retraite et, enfin, les opinions face au changement de l'âge fixé pour la retraite obligatoire. En attendant ces données, le personnel de la Commission a effectué une recherche sur les ouvrages existants et les résultats obtenus ont été mis à la disposition des commissaires avant qu'ils se penchent sur le sujet.

a. Importance de la retraite obligatoire

Les changements apportés aux lignes de conduite relatives à l'âge de la retraite font l'objet d'articles de presse et de discussions entre étudiants. Un certain nombre d'organismes et de ministères fédéraux font actuellement des études sur la retraite obligatoire, notamment le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, le ministère du Travail, le Conseil du trésor et le Conseil économique du Canada. Comme nous l'avons indiqué précédemment, la Conference Board in Canada est en train de mener une étude importante sur les lignes de conduite en matière de retraite au Canada. En 1975, le Conseil canadien de développement social a aussi effectué une importante étude dans ce domaine.

Lors de la troisième session du présent Parlement, au moins deux projets de loi d'ordre privé ont été déposés et examinés en première lecture. Ces projets visaient à modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne en abrogeant l'article 14(c) qui traite de l'âge normal de la retraite ainsi que les dispositions 32(1)y) et 32(11) de la Loi sur la pension de la Fonction publique qui portent sur l'âge de la retraite établi dans le texte de réglementation.

Dans le cadre d'une récente sentence arbitrale en Colombie-Britannique, le conseil d'arbitrage a découvert que, dans un cas donné, la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans constituait une infraction au B.C. Human Rights Code (Code des

droits de la personne de la Colombie-Britannique) et il a ordonné que l'intéressé soit rétabli dans ses fonctions.

Récemment, le United States Congress (Congrès des États-Unis) a adopté une Loi qui abolit l'âge de la retraite obligatoire pour les fonctionnaires fédéraux et le recule de 65 à 70 ans, pour les employés du secteur privé. L'examen de la question par le Congrès a donné lieu à la parution d'une vaste étude qui figure parmi les principaux ouvrages de référence énumérés à la fin du présent exposé.

Le Bureau international du travail envisage d'établir une convention ou de formuler une recommandation sur le travail et la retraite des travailleurs âgés. A ce propos, en 1978, il a envoyé un questionnaire auquel les sociétés canadiennes ont répondu. Dans le cadre de cette convention ou recommandation, le Bureau a l'intention de demander que des mesures soient prises pour que l'âge de la retraite soit laissé à la discrétion des intéressés.

- b. Raisons justifiant le choix de l'âge de 65 ans pour la retraite obligatoire

Il semble que le choix usuel de l'âge de 65 ans pour la retraite obligatoire ait été une mesure arbitraire. Il est attribuable en grande partie au "Old Age and Survivors Pension Act" (Loi sur la vieillesse et la pension des survivants) que Otto Von Bismarck appuya lorsqu'il était chancelier de l'Empire allemand en 1889. Apparemment, c'était la première fois qu'un gouvernement du monde occidental s'engageait à accorder un soutien financier à ses citoyens âgés et faisant apparaître le besoin de définir le terme "vieillesse".

En 1908, la Grande-Bretagne a adopté une loi similaire, en établissant tout d'abord l'âge de la retraite à 70 ans, puis en l'abaissant à 65 ans. Dans le cadre de leur système de sécurité sociale de 1935, les États-Unis ont établi que 65 ans était l'âge requis pour avoir droit à des prestations. A l'heure actuelle, l'âge normal de la retraite défini dans une politique officielle varie largement selon les pays, et aussi selon le sexe ou la nature des emplois. L'âge de retraite se situe surtout entre 60 et 70 ans et 65 ans est l'âge le plus courant.

Il semble que le motif justifiant le choix de l'âge de 65 ans comme âge de "vieillesse" défini officiellement ait été très arbitraire. En fait, en 1889, Bismarck, alors âgé de 74 ans, était un chancelier très actif et influent de l'Empire allemand.

Voici ce que l'ancien ministre chargé de la santé, de l'éducation et du Bien-être et Wilbur Cohen, un des membres du personnel qui a rédigé la loi de 1935, écrivirent en 1957 à propos du choix de l'âge de 65 ans pour toucher des prestations de sécurité sociale aux Etats-Unis.

Ce bref exposé sur la façon dont on a choisi l'âge de 65 ans dans le cadre du programme d'assurance-vieillesse aux Etats-Unis montre qu'il n'existait aucun facteur d'ordre scientifique, social ou gérontologique pour étayer ce choix. C'est plutôt à la suite d'un accord général, peut-on dire, que l'âge de 65 ans a été jugé le plus acceptable.

Dans les années 50, lorsque de nombreux régimes de pension privés furent mis sur pied pour les employés rémunérés selon un taux horaire, l'âge de 65 ans fixé pour bénéficier de la sécurité sociale a été considéré comme étant l'âge requis pour avoir droit à des prestations et, dans de nombreux cas, comme l'âge de la retraite obligatoire. Toutefois, il apparaît que dans certains cas, cet âge ait été fixé de façon arbitraire. Par exemple lorsque la société américaine General Motors a établi son premier régime de pension pour les employés rémunérés selon un taux horaire en 1950, on a consenti à un compromis et l'âge de la retraite d'office a été fixé à 68 ans, après avoir examiné la possibilité de le fixer à 70 et à 65 ans.

Il est à noter que si le rapport existant entre le cycle de vie normal en Allemagne en 1889 et l'âge de 65 ans avait été appliqué au cycle de vie normal au Canada en 1978, l'âge de la retraite obligatoire au Canada se situerait entre 78 et 80 ans.

c. Lignes de conduite relatives à la retraite anticipée

Selon les sociétés américaines qui ont fixé un âge pour la retraite obligatoire, un nombre grandissant de travailleurs prennent leur retraite de plus en plus tôt. Des études indiquent qu'une très petite proportion de retraités attendent d'avoir l'âge fixé pour prendre leur retraite. Par exemple, General Motors (E.-U.) a affirmé qu'en 1976, seulement 2 p. 100 des retraités avaient travaillé jusqu'à l'âge de la retraite d'office. Chez Exxon (E.-U.), ce pourcentage atteignait 20 p. 100.

Les sociétés n'ayant pas fixé d'âge pour la retraite, ont également indiqué que les employés prennent leur retraite avant l'âge prévu et que le personnel ne compte pas une trop grande proportion de travailleurs âgés aux niveaux supérieurs. Une de ces sociétés, la Bankers Life and Casualty Company (E.-U.), a signalé que la proportion de ses travailleurs âgés de 65 ns et plus a peu varié au cours des 20 dernières années et que ceux-ci représentent actuellement 4 p. 100 de l'effectif total.

¹ Traduction d'un passage tiré de la page 1 du rapport rédigé par le Select Committee on Aging (Comité spécial sur le vieillissement), Mandatory Retirement: The social and Human Cost of Enforced Idleness, 95^e congrès, 1^{ère} session.

Au Canada, on s'accorde généralement de plus en plus pour prôner la souplesse dans le domaine des lignes de conduite touchant la retraite. Si l'âge de la retraite obligatoire était reculé ou supprimé, il faudrait continuer de prévoir des dispositions pour ceux qui désirent user du droit de prendre leur retraite plus tôt.

4. Arguments militant pour et contre la retraite obligatoire

La question de la retraite obligatoire donne lieu à de nombreux arguments opposés. Bon nombre d'entre eux figurent dans les sources principales de documentation énumérées à la fin de ce rapport. A l'annexe 1, se trouve une liste d'arguments extraits du document intitulé "Mandatory Retirement: The Social and Human Cost of Enforced Idleness". L'argument principal en faveur de l'établissement de lignes de conduite préconisant la retraite volontaire est que le bien-être de la personne l'exige, tant sur le plan personnel que social; c'est une question de justice sociale à l'égard du travailleur âgé, qui découle du principe de chance égale généralement accepté dans notre société.

Il semble y avoir deux grands arguments contre l'adoption d'une politique préconisant la retraite volontaire. Le premier est d'ordre économique: la mise à la retraite des travailleurs âgés qui peuvent toucher des prestations de sécurité sociale ou un autre revenu à leur retraite permet aux jeunes gens en chômage qui n'ont aucune autre source de revenu d'avoir un emploi. Le second argument invoqué est d'ordre administratif: la retraite à un âge plus avancé ou la suppression d'une limite d'âge poseraient des difficultés au regard des régimes de pension et d'assurance-santé ainsi que du principe de l'ancienneté dans le cas des licenciements. De plus, cela alourdirait la tâche des employés des services de personnel qui évaluent la compétence et le rendement des travailleurs âgés.

L'argument d'ordre économique présente un intérêt particulier dans une société dont l'économie se caractérise par un taux de chômage inacceptable. Toutefois, les raisons morales et sociales qui permettent d'affirmer que les jeunes gens ont davantage le droit de travailler semblent discutables, surtout si l'on songe que seulement 39 p. 100 de la population active est admissible à une assurance-retraite, outre l'assurance-vieillesse et le régime de pensions du Canada ou le régime de rentes du Québec.

Le nombre d'emplois qui résulte de la mise à la retraite de personnes âgées semble petit par rapport aux avantages matériels, psychologiques et sociaux que retire le travailleur âgé lorsqu'on lui permet de continuer à exercer un emploi rémunéré, s'il le désire et s'il en est capable. Le taux élevé de chômage chez les jeunes déclinera, on le croit, lorsque les conséquences de l'explosion démographique de l'après-guerre ne se feront plus sentir sur le marché du travail.

5. Opinion de la Commission canadienne des droits de la personne au chapitre de la retraite obligatoire

Les commissaires sont d'avis que, en principe, la retraite obligatoire semble aller à l'encontre de l'esprit de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Commission croit donc que, nonobstant les exceptions prévues aux articles 14 et 9 de la Loi, il devrait incomber à ceux qui sont en faveur de la retraite obligatoire de prouver que le fait de refuser un emploi à quelqu'un parce qu'il a atteint un âge arbitrairement déterminé permet de mieux servir l'intérêt général de la société canadienne.

Tant que nous ne disposerons pas des renseignements recueillis et analysés dans l'étude mentionnée à la troisième partie de ce mémoire, la Commission ne pourra demander au Parlement de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne en abrogeant les articles 14 et 9. A notre avis, il est impossible de demander de modifier les textes législatifs avant une étude plus approfondie des conséquences que cela aurait.

Nous tenons néanmoins à réaffirmer que nous sommes convaincus que, dans l'intérêt de la société et compte tenu des aptitudes des personnes intéressées, l'établissement de modes de retraite permettant aux travailleurs âgés de bénéficier d'une plus grande liberté de disposer d'eux-mêmes rendrait les systèmes d'emploi en usage au Canada davantage conformes au principe de chance égale qui représente l'essence de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Sources principales de documentation

Le Conseil canadien de développement social, QUEL CHOIX NOUS EST LAISSÉ? LES POLITIQUES DE RETRAITE AU CANADA, CCDS, Ottawa, 1975.

Mitchell Beyer, THE BAN ON MANDATORY RETIREMENT AT 65: MANAGEMENT RESPONSES, The Information Bulletin, The Conference Board, New York, 1978.

Association canadienne des compagnies d'assurance-vie, RAPPORT: ÂGE DE RETRAITE OBLIGATOIRE - SURVOL, autocopié en 1978.

The Dartnell Institute of Business Research, "Compagnies See Policy Changes if Retirement Bill Passed", TARGET SURVEY, publication mensuelle, Recueil de textes d'un grand intérêt pour les cadres supérieurs, janvier 1978.

Rapport du Select Committee on Aging, gouvernement des États-Unis, quatre vingt-quinzième congrès, première session, MANDATORY RETIREMENT: THE SOCIAL AND HUMAN COST OF ENFORCED IDLENESS, Bureau d'impression du gouvernement, Washington, 1977.

Annexe 1

Les citations qui suivent sont traduites ou adaptées du rapport intitulé MANDATORY RETIREMENT: THE SOCIAL AND HUMAN COST OF ENFORCED IDLENESS (La retraite obligatoire: le coût social et human de l'oisiveté forcée), pages 32 à 37.

A. Arguments en faveur de la retraite obligatoire

- i. Les personnes âgées peuvent être moins aptes à occuper certains postes que des travailleurs plus jeunes en raison de la diminution de leurs capacités physiques et mentales; de leur capacité limitée d'apprendre de nouvelles techniques; du manque de souplesse du travail dû aux règles établies, aux systèmes d'ancienneté ainsi qu'aux échelles de rémunération, enfin, de leur niveau d'éducation moins élevé que celui des jeunes travailleurs.
- ii. La médecine ne permet pas d'évaluer de façon précise les qualités physiques et mentales qui seraient probablement exigées s'il n'y avait pas d'âge déterminé pour la retraite obligatoire. Il faudrait probablement beaucoup de temps et d'argent pour procéder à ces évaluations individuelles de la capacité d'occuper un poste, et en outre, il serait difficile de les rendre équitables.
- iii. La retraite obligatoire permet au travailleur âgé qui n'est plus en mesure de remplir ses fonctions de façon satisfaisante et qui, autrement, serait contraint à prendre sa retraite de garder sa dignité.
- iv. La retraite obligatoire permet à la direction et aux employés de s'y préparer et de faire des plans.
- v. Il est parfois plus onéreux pour un employeur d'avoir un personnel âgé, compte tenu du maintien de diverses pensions ainsi que de régimes d'assurance-santé et d'assurance-vie.
- vi. En obligeant une personne à prendre sa retraite plus tôt qu'elle ne l'aurait fait, il y a plus de débouchés pour les jeunes travailleurs. Cela facilite le recrutement de nouveaux employés ainsi que le remplacement de ceux qui sont déjà en poste, et permet de faire jaillir de nouvelles idées.

- vii. Les travailleurs plus âgés peuvent souvent prendre leur retraite et bénéficier à ce moment de prestations de sécurité sociale ou vivre d'autres revenus, ce qui crée des débouchés pour les jeunes chômeurs qui n'ont aucune autre source de revenu.

B. Arguments contre la retraite obligatoire

- i. La retraite obligatoire fondée uniquement sur l'âge est discriminatoire à l'égard des travailleurs et va à l'encontre du principe de l'égalité d'accès à l'emploi.
- ii. L'âge seul est un médiocre indicateur de la capacité de remplir des fonctions. Lorsqu'on impose à quelqu'un de prendre sa retraite à un âge donné, on ne tient pas compte des aptitudes et des capacités réelles et différentes des personnes. Des études ont prouvé que de nombreuses personnes peuvent faire du bon travail après 65 ans, et être de meilleurs employés que les travailleurs plus jeunes en raison de leur expérience et de leur attachement à leur travail.
- iii. La mise à la retraite à un âge déterminé peut causer des difficultés aux personnes plus âgées dont voici des exemples.
 - a. Elle entraîne souvent la perte de fonctions et de revenus importants.
 - b. Elle peut très bien entraîner le versement de prestations de retraite moins élevées en vertu du régime de pensions du Canada ou du régime de rentes du Québec, si les dernières années au cours desquelles l'employé aurait travaillé lui auraient permis de toucher une rémunération supérieure à celle des années précédentes.
 - c. Elle nuit surtout aux femmes qui ne commencent à travailler qu'après avoir élevé leurs enfants, après un divorce ou à la suite du décès de leur mari. La retraite forcée limite leur nombre d'années de travail ainsi que leur capacité de se constituer un fonds de retraite intéressant.
 - d. Elle peut causer de sérieux problèmes financiers à un nombre croissant de travailleurs âgés ayant de nombreuses obligations financières qui sont habituellement considérées comme étant l'apanage de personnes plus jeunes (prêts hypothécaires, paiements par mensualités pour l'achat d'automobiles, etc.). En outre, un nombre grandissant rapidement de personnes âgées de 60 à 65 ans ont la charge financière de parents âgés ou d'autres membres de leur famille.

- e. La retraite imposée en raison de l'âge peut fort bien être préjudiciable à la santé de nombreuses personnes dont l'emploi est la principale source de prestige, de satisfaction du devoir accompli, de rapports sociaux ou de respect de soi.

- iv. La retraite obligatoire entraîne la perte d'un personnel compétent et expérimenté et il en résulte une production plus faible pour le pays.
- v. La retraite obligatoire provoque une augmentation des dépenses dans le cadre des programmes de soutien du revenu du gouvernement comme la sécurité sociale et d'autres sources de revenu du même ordre, ainsi que des programmes des services sociaux.
- vi. La diminution du taux de natalité signifie qu'une force ouvrière plus petite en proportion aura à sa charge, dès le début du siècle prochain, un nombre plus important de retraités. Sur le plan économique, ce fardeau pourrait être allégé si la retraite était prise plus tard ou si on supprimait l'obligation de prendre sa retraite à un âge quelconque.

LA DISCRIMINATION SELON L'ÂGE DANS LES LOIS
DES 13 JURIDICTIONS CANADIENNES

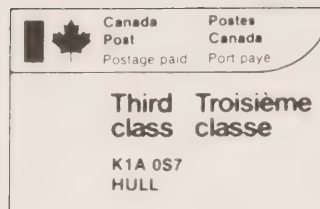
La discrimination selon l'âge en matière d'emploi est interdite dans toutes les juridictions du Canada, sauf en Saskatchewan, au Québec, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon. La loi fédérale et la loi du Manitoba sur les droits de la personne interdisent la discrimination selon l'âge, pour des raisons quel qu'il soit. Cependant, la Déclaration canadienne des droits de la personne autorise, au paragraphe 9(2) et à l'alinéa 14(c), la pratique de la retraite obligatoire. Généralement, la Commission manitobaine des droits de la personne n'accepte pas les plaintes émanant de travailleurs mis à la retraite à l'âge de 65 ans lorsque la société où ils travaillaient propose un véritable régime de pension de retraite. Récemment, la Commission a refusé d'accueillir la plainte d'un homme mis à la retraite à 65 ans, car la société avait un véritable régime de pension de retraite. L'intéressé a demandé un bref de mandamus contre la Commission. L'affaire doit être jugée au cours de la semaine du 11 au 15 décembre 1978.

Les lois sur les droits de la personne de Colombie-Britannique et d'Alberta interdisent la discrimination selon l'âge en matière d'emploi lorsque cet âge se situe entre 45 et 64 ans.

Les lois sur les droits de la personne d'Ontario et de Nouvelle-Ecosse imposent une limite d'âge de 40 à 64 ans.

La Loi sur les droits de la personne de Terre-Neuve prévoit une limite d'âge de 19 à 64 ans alors que celle de l'Ile-du-Prince-Edouard en prévoit une de 18 à 64 ans.

Les bénéficiaires de la loi sur les droits de la personne au Nouveau-Brunswick sont réservés aux personnes de plus de 19 ans. La Commission a accepté un certain nombre de plaintes émanant de personnes mises à la retraite à l'âge de 65 ans mais qui n'avaient pas contribué au régime officiel de retraite de la société où ils travaillaient.



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

APPEARING:

The Honourable Monique Bégin, Minister of National Health and Welfare.

National Health and Welfare:

Mr. Bruce Rawson, Deputy Minister;
Mr. John Osborne, Special Adviser, Policy Development;

Mr. Brian Powell, Director, Experimental Research and Special Projects Unit.

Canadian Human Rights Commission:

Mr. Gordon Fairweather, Chief Commissioner;
Mrs. Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner;
Martha Hynna, Secretary General;
George Cook, Research Officer;
Mr. Paul Mercier, Director of Research;
Ann Steeves, Executive Assistant.

COMPARAÎT:

L'honorable Monique Bégin, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social.

Santé nationale et Bien-être social:

M. Bruce Rawson, sous-ministre;
M. John Osborne, conseiller spécial, Développement des politiques;
M. Brian Powell, directeur, Unité de recherche expérimentale et des projets spéciaux;

Commission canadienne des droits de la personne:

M. Gordon Fairweather, commissaire en chef;
M^{me} Rita Cadieux, sous-commissaire en chef;
Martha Hynna, secrétaire général;
George Cook, chercheur;
M. Paul Mercier, directeur de la recherche;
Ann Steeves, adjoint à l'exécutif.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

**Retirement
Age
Policies**

**Politiques
relatives à l'âge
de la retraite**

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Tuesday, January 23, 1979

Le mardi 23 janvier 1979

Issue No. 11

Fascicule n° 11

Eleventh Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Onzième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire



WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Bell | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Benidickson | Haidasz |
| Bird | Inman |
| Bosa | Lucier |
| Buckwold | Norrie |
| Cottreau | Phillips |
| Croll | Quart |
| Deschatelets | Rowe |
| Eudes | Steuart |
| Fournier | Williams—(20) |

(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Bell | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Benidickson | Haidasz |
| Bird | Inman |
| Bosa | Lucier |
| Buckwold | Norrie |
| Cottreau | Phillips |
| Croll | Quart |
| Deschatelets | Rowe |
| Eudes | Steuart |
| Fournier | Williams—(20) |

(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)



ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 23, 1979
(16)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9:00 a.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Adams, Anderson, Bell, Bird, Buckwold, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman, Norrie, Quart and Williams. (13)

Present but not of the Committee: The Honourable Senator Godfrey and the Honourable M. Ferguson.

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher; Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant; and Dr. John Desmarais, Administrator of the Committee; Mrs. N. Fontaine-Dubé.

The following witnesses were heard:

Canadian Council on Social Development:

Mr. Pierre Bourdon, Executive Director;

Mr. David Ross, Program Director, Income Security;

Mr. Geoff Norquay, Director of Programs.

In attendance:

Canadian Council on Social Development:

Miss Josette Laframboise, Assistant to the Executive Director;

Miss Jan McClain, Program Director for Housing.

It was directed that the brief presented by the *Canadian Council on Social Development* be printed as Appendix "11-A" to these proceedings.

At 10:35 a.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 23 JANVIER 1979
(16)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Adams, Anderson, Bell, Bird, Buckwold, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman, Norrie, Quart et Williams. (13)

Présents mais ne faisant pas partie du comité: les honorables sénateurs Godfrey et M. Ferguson.

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal; M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche, et M. John Desmarais, administrateur du Comité; M^{me} N. Fontaine-Dubé.

Les témoins suivants sont entendus:

Le Conseil canadien de développement social:

M. Pierre Bourdon, directeur général;

M. David Ross, directeur de programme, Sécurité du revenu;

M. Geoff Norquay, directeur des programmes.

Aussi présents:

Le Conseil canadien de développement social:

M^{lle} Josette Laframboise, adjoint au directeur exécutif;

M^{lle} Jan McClain, directrice des programmes de logement.

Il est ordonné que le mémoire présenté par le Conseil canadien de développement social soit joint aux présentes délibérations (*Appendice «11-A»*).

A 10 h 35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, January 23, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9 a.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: I should like to say, first of all, that we are honoured by having with us this morning the distinguished former Senator Muriel Fergusson, and I have taken the opportunity of asking her to sit in with us. This is a rare opportunity and a rare privilege.

I have received a note from Senator Bosa to the effect that he is in Italy assisting officials of the Department of Industry, Trade and Commerce. He will be absent for a couple of weeks. This is a very useful job for him to undertake, and I am glad that they called on the Senate for some assistance.

Today we have a brief from the Canadian Council on Social Development. On my right is Pierre Bourdon, the Executive Director; on his right is David Ross, Program Director, Income Security; and on my left is Geoff Norquay, the Director of Programs. These gentlemen will be responding to your questions.

I hope that the committee will pay a great deal of attention to this brief. From my point of view, yesterday the installation of the Governor General was a pleasant way to begin the day, but when I read this brief, not only once but twice, in the afternoon it made my day, to be honest with you. So, take a good look at it.

Go ahead, Mr. Bourdon.

M. Pierre Bourdon, directeur général, le Conseil canadien de développement social: Merci beaucoup, monsieur le président. Messieurs et Mesdames les membres du comité, j'avais seulement quelques brefs commentaires d'introduction, en premier pour vous situer sur le statut de ce mémoire que le Conseil vous soumet aujourd'hui. Pour ceux qui connaissent le Conseil canadien de développement social, il arrive que, à cause de la rareté de nos moyens, et à cause du peu de nombre de rencontres de notre conseil d'administration et de notre assemblée des gouverneurs, qu'il ne soit pas toujours possible de faire confirmer par notre conseil d'administration le contenu d'un mémoire ou le contenu d'un rapport. Cependant, il s'agit là d'une politique assez récente que nous avons amorcée il y a à peine sept ou huit mois. Nous cherchons, dans la mesure du possible, à constituer un comité de revue, composé par les membres de notre assemblée des gouverneurs, et espérant que ce comité de revue appuie et endosse le contenu d'un mémoire, de cette façon donnant à un mémoire un statut plus formel, plus officiel, plus complet, quant à ce qui a trait aux politiques qui sont exprimées par les représentants du Conseil. Dans ce cas-ci, j'aimerais tout simplement souligner à votre attention qu'un comité de revue, composé de M^{me} Dorothy Crittenden, M^{me} Claire Arseneault, et M. Claude Garcia, qui

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 23 janvier 1979

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures pour discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Je suis très heureux de revoir tous les membres ici. J'aimerais commencer par dire que nous avons l'honneur d'accueillir parmi nous ce matin—et nous avons saisi cette occasion pour lui demander de se joindre à nous—M^{me} Muriel Fergusson, ancien sénateur. C'est un honneur et un privilège rares que de l'accueillir parmi nous aujourd'hui.

J'ai reçu une note du sénateur Bosa m'avisant qu'il se trouve actuellement en Italie avec des représentants du ministère de l'Industrie et du Commerce pour leur prêter main forte. Il sera absent pour une ou deux semaines. Le travail qu'il accomplit avec eux est des plus utiles et je suis heureux que ce ministère se soit adressé au Sénat pour obtenir de l'aide dans un moment de difficulté.

Nous nous pencherons aujourd'hui sur un mémoire du Conseil canadien de développement social. M. Pierre Bourdon, directeur général, se trouve à ma droite. À sa droite se trouve M. David Ross, directeur de la sécurité des revenus et à ma gauche, M. Geoff Norquay, directeur des programmes. Ces messieurs répondront à vos questions.

J'espère que le Comité prêtera la plus grande attention à ce mémoire. Je tiens à vous signaler que, en ce qui me concerne, la journée d'hier a très bien débuté puisque nous avons assisté à l'investiture du gouverneur-général mais qu'elle s'est terminée sur une note encore plus favorable après avoir passé en revue le mémoire en question, non seulement une fois mais bien deux fois. Je vous le recommande hautement.

La parole est à vous, monsieur Bourdon.

Mr. Pierre Bourdon (*Executive Director, Canadian Council on Social Development*): Thank you very much, Mr. Chairman. Ladies and gentlemen of the Committee, I would like to start with a few brief introductory comments regarding the status of the brief submitted to the Committee today. I would like to start by telling those who know about the Canadian Council on Social Development that, because of our lack of means and the very few meetings of our Board of Directors and our Board of Governors, it is not always possible to have the contents of a brief or report confirmed by our Board of Directors. However, this is a very recent policy implemented just seven or eight months ago. We are working towards the creation of a review committee composed of members of our Board of Governors whose function would be to support and endorse the contents of a brief, thus giving a more formal, official and complete character with regard to the policies formulated by the representatives of the Council. In the present case, I would simply like to bring to your attention the part that a review committee composed of Mrs. Dorothy Crittenden, Mrs. Claire Arseneault, and Mr. Claude Garcia, one of the governors, have given their support to the brief which we are submitting today.

[Text]

en tant que gouverneur, a donné son appui au mémoire qui vous est soumis aujourd'hui.

Un autre bref commentaire pour ceux d'entre vous qui seraient intéressés à fouiller plus loin les sources de documentation qui, particulièrement, nous ont amenés à la rédaction de ce mémoire, je vous inviterai à consulter quatre publications relativement récentes du Conseil, à savoir un premier document intitulé "How much choice? Retirement policies in Canada" publié en 1975; "Statement on retirement policies" publié en 1976; "Housing the Elderly" publié en 1976 aussi et, enfin, "Women and pensions" publié il y a à peine une dizaine de mois. Je crois qu'il s'agit de quatre bonnes sources de documentation qui, sous un ordre ou un autre, se rapportent au contenu du mémoire qui vous est soumis aujourd'hui.

Sachant que vous avez tous eu l'occasion de consulter le document, et si c'est vrai, je proposerai que nous entrions dans une période de question, mais j'insisterai tout particulièrement, peut-être, sur la dernière recommandation du mémoire, à savoir notre recommandation quant à l'opportunité, à notre avis, de créer un conseil consultatif canadien relatif au vieillissement de la population, et l'aspect plus particulier qui semble important relativement à notre recommandation est le fait que nous savons aujourd'hui, en 1978, avec d'assez solides certitudes, comment l'évolution démographique de notre population canadienne était due à évoluer, et nous pouvons déjà anticiper les coûts, tant économiques que sociaux de ce phénomène, et pour un, j'apprécie au plus haut point que déjà avec cinq ans, dix ou peut-être 15 ans en avance sur cet important phénomène, nous puissions commencer, nous commençons déjà à envisager comment les politiques devraient être formulées éventuellement et comment ces politiques devraient être financées, pour avoir personnellement participé il y a une dizaine d'années au service du gouvernement fédéral, à l'analyse et à l'articulation de possibles politiques sur la jeunesse de l'époque, et tous ses aspects aussi. Je m'arrêterai à ce point, monsieur le président, et présumant que les membres et vous-mêmes sont prêts à entrer dans une période de discussion.

Senator Buckwold: Mr. Chairman, I wonder whether the witness can give us the actual recommendation he has referred to as being of prime importance. I am not sure which was the last one.

Mr. Bourdon: It is on page 35 of the English version, under the heading "A National Policy and Planning Focus".

The Chairman: That is your total recommendation?

Mr. Bourdon: No. I would rather say that it is a main recommendation, in the sense that it looks at how our various levels of government should address the issue. I strongly suggest that this concept of a Canadian advisory committee on the phenomenon of the aging of our population should be the first priority.

The Chairman: This brief will go on record along with the minutes. Would you mind reading that into the record?

Mr. Bourdon: I will be happy to. It reads:

No discussion of the retirement age and related services can conclude without at least a general reference to the question of a national focus for policy and planning concerns.

[Traduction]

I would like to make another brief comment for those of you who might be interested in a more in-depth study of the sources of documentation which have led us to the drafting of this brief. You would be well advised to look up four relatively recent publications of the Council, which are: "How much choice? Retirement policies in Canada" published in 1975; "Statement on retirement policies" published in 1976; "Housing the Elderly" also published in 1976, and finally, "Women and pensions" published just about ten months ago. I think that these are four very good sources of documentation which in one way or another are related to the contents of the brief we are submitting today.

In the knowledge that you have had the opportunity to peruse this document, I would like to suggest that we start the question period, but let me emphasize that, with regard to the last recommendation of the brief, that is the advisability of creating a Canadian Advisory Council on ageing, the aspect which seems to be most closely related to our recommendation is the fact that we are aware, in 1978, on the basis of very sound data, of the trends of the demographic evolution of the Canadian population and are able to predict the cost, both economic and social of this phenomenon and I for one highly appreciate the fact that with five, ten or even 16 years in advance on this important phenomenon, we could start or have already started to plan our future policies and how to fund them, having personally taken part about ten years ago in the federal government service dealing with the analysis and development of future policies on youth at that time and all its other aspects. I will stop at this point, Mr. Chairman, as I presume that you as well as the members would like to start the discussion.

Le sénateur Buckwold: Monsieur le président, je me demande si le témoin pourrait nous donner la recommandation qu'il estime être de première importance? Je ne sais plus quelle était la dernière recommandation.

M. Bourdon: Elle se trouve à la page 35 de la version anglaise sous la rubrique «Précision nationale de politique et de planification».

Le président: C'est tout pour vos recommandations?

M. Bourdon: Non. Je dirais plutôt que c'est notre principale recommandation en ce sens qu'elle étudie comment les différents paliers du gouvernement devraient traiter la question. Je recommande fortement que l'on accorde la première priorité à ce concept du comité consultatif canadien sur le phénomène du vieillissement de la population.

Le président: Ce mémoire figurera au compte rendu. Vous le lirez, s'il vous plaît?

M. Bourdon: Certainement.

On ne pourrait conclure aucune discussion sur l'âge de la retraite et les services connexes sans au moins se référer de façon générale aux questions relatives à la précision nationale de politique et de planification.

[Text]

An important recent development in this regard is the establishment of the Bureau on Aging by the Department of National Health and Welfare. Since this unit is currently in the process of being created, it is not possible to assess its future impact. From what is presently known about its terms of reference, however, it does not appear to have a strong policy or planning focus.

If one conclusion can be drawn from the analysis we have presented in this paper, it is that the question of the retirement age and related services cuts across all government jurisdictions and impacts throughout the non-government sector as well. This discussion provides one more argument for a strong and visible national policy and planning focus for the elderly. The retirement age "per se" is just one of many issues relating to the question of aging that must be addressed in the near future. Addressing these issues will clearly require a co-operative effort, involving the three levels of government, the non-government sector and voluntary health and social service agencies.

A national forum, perhaps a national advisory body, is needed to bring a sharper policy and planning focus to the needs of the elderly. Such a body should not be viewed by provincial governments in a narrow jurisdictional sense. Indeed, to address such major questions as retirement age policy, co-operation will be essential between both senior levels of government. In addition, because such issues as the retirement age have an impact throughout society, non-government representation would also be crucial. Finally, and perhaps most important, a national advisory body would need representation of the elderly themselves, and of voluntary groups who represent their interests, and have detailed knowledge of their needs.

Le sénateur Deschatelets: Une première question en français, monsieur le président.

Monsieur Bourdon, pourriez-vous nous donner quelques renseignements additionnels concernant votre Conseil canadien de développement social. Est-ce une organisation nationale?

M. Bourdon: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Quel est son statut, ou quel est, un peu, son historique?

M. Bourdon: En fait, c'est un aspect de notre Conseil auquel je réfléchissais hier en choisissant les thèmes de la présentation. J'étais tenté de vous proposer que si l'âge chez les individus est un des aspects de la sagesse, dans notre cas nous approchons notre soixantième année, l'an prochain. Ceci pour dire que le Conseil, abordant la soixantième année d'existence, a commencé dans les années 20 avec le regroupement des

[Traduction]

Sous ce rapport, une mise sur pied importante s'est réalisée tout dernièrement. Il s'agit de l'établissement du Bureau sur le Troisième Âge par le ministère de la Santé nationale et du bien-être social. Étant donné que cette unité est actuellement en voie de création, il est impossible d'évaluer l'impact qu'elle aura à l'avenir. D'après les renseignements que nous avons sur son mandat, elle ne semble toutefois pas disposer d'une très forte précision de politique et de planification.

Si l'on peut tirer une conclusion de l'analyse effectuée dans le présent mémoire, c'est bien la suivante: la question portant sur l'âge de la retraite et les services connexes coupe à travers la totalité des compétences et incidences gouvernementales ainsi que du secteur non-gouvernemental. Cette discussion donne lieu à un autre argument en faveur d'une précision nationale, ferme et concrète de politique et de planification pour les personnes âgées. L'âge de la retraite «en soi» n'est qu'une des nombreuses questions sur le vieillissement auxquelles il faut s'adresser dans un avenir rapproché. Mais pour adresser ces questions, les trois paliers de gouvernement, le secteur non-gouvernemental et les organismes bénévoles de services sociaux et de santé devront clairement faire un effort de coopération.

Afin d'atteindre une précision plus nette de politique et de planification en ce qui concerne les besoins des personnes âgées, on doit avoir recours à un forum national et peut-être, à un corps consultatif d'envergure nationale. Les gouvernements provinciaux ne devraient pas considérer un tel corps sur un plan juridictionnel étroit. Certes, pour adresser des questions majeures comme celle touchant aux politiques d'âge de la retraite, les deux principaux paliers de gouvernement devront coopérer avec l'un l'autre. Aussi, étant donné que des questions comme celle qui se rapporte à l'âge de la retraite influenceront sur la société entière, il serait crucial que le secteur non-gouvernemental soit représenté. Enfin, et peut-être de première importance, un corps consultatif national devrait compter des représentants parmi les personnes âgées et les groupes bénévoles qui défendent leurs intérêts et connaissent très bien leurs besoins.

Senator Deschatelets: One first question, in French, Mr. Chairman.

Mr. Bourdon, could you give us some additional information concerning the Canadian Council on Social Development. Is it a national organization?

Mr. Bourdon: Yes.

Senator Deschatelets: What is its status or, briefly, its history?

Mr. Bourdon: It is, in fact, one aspect of our Council which I thought of yesterday while choosing themes for the opening statement. I was tempted to suggest to you that if age, in people, is one of the aspects of wisdom, we are approaching our sixtieth year, next year. In other words, the Council, nearing its sixtieth year, was created in the 1920's by combining the social workers, that is the first professional social

[Text]

travailleurs sociaux, les premiers travailleurs sociaux qui ont commencé leur pratique professionnelle. Depuis, notre Conseil a une structure qui se résume de la façon suivante: Financement reçu du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social; financement de la quasi-totalité des gouvernements provinciaux, avec quelques exceptions qui nous causent parfois certains problèmes; financement par 80 municipalités à travers le pays, un cinquantaine de compagnies ou corporations, 80 Centraides, des «United Way Community Funds», et quelques 1,700 individus et 700 agences à travers le pays.

Notre organisme se veut, d'abord et avant tout, un organisme de recherche et de représentation des droits, des besoins des citoyens les moins favorisés dans la société, et nous le faisons par la publication de documents de recherche, de mémoires et d'information auprès du grand public.

Senator Deschatelets: Mr. Bourdon, your brief states a very broad view. You are not only dealing here with a retirement age policy; in fact, you would not be satisfied if we came up with a recommendation that, for example, the age should be extended from 65 to 70. You say that it involves much deeper aspects, such as income, facilities of employment and so forth. Those are the broad lines you consider when tackling this problem.

Mr. Bourdon: You are quite right. Mind you, if our government were to decide to extend the age of retirement to 70, we would not disagree with that. We would see that as one acceptable part of an overall policy that would be in line with our opinions. Nevertheless, in considering the seriousness of this demographic phenomenon, its social, cultural and economic costs, we see the need to look at all the components of that situation. We really need to articulate a societal, dynamic approach vis-à-vis that phenomenon; otherwise, it would be too much of a piecemeal approach.

Senator Deschatelets: Somewhere in your brief, and I do not know exactly where, you mention that about 13 per cent of persons reaching 65 years of age retire because of mandatory rules, although they are in a physically healthy condition to stay on. Do you think that if we abolish the retirement age only 13 per cent would be affected? This is an important question because if you abolish the retirement age, many people would suggest that younger people would be prevented from getting jobs or being promoted. Do you think it only affects 13 per cent of people at age 65?

Mr. Bourdon: I would like Mr. David Ross to answer that question.

Mr. David Ross, Program Director, Income Security, Canadian Council on Social Development: The figures that we have show that by the age of 70, 30 per cent of the people have been subjected to a mandatory retirement clause.

Senator Deschatelets: You say at age 70?

[Traduction]

workers, into a group. Since then, our Council has evolved a structure which can be summarized this way: Financing is received from the Department of National Health and Welfare; financing is received from practically all the provincial governments, with some exceptions sometimes causing certain problems; financing is received from 80 municipalities across the country, approximately 50 companies or corporations, 80 United Way offices, some United Way Community Funds, and approximately 1,700 people and 700 agencies across the country.

First and foremost, our agency is concerned with research and also with representing the rights and needs of the more needy citizens in our society; our work consists in publishing research documents, briefs and information to be distributed to the public at large.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Bourdon, votre mémoire présente un point de vue très général. Vous ne traitez pas uniquement d'une politique relative à l'âge de la retraite; en fait, si nous recommandions, par exemple, de faire passer l'âge de retraite de 65 ans à 70 ans, vous ne seriez pas satisfait. Vous prétendez que la question comporte des aspects beaucoup plus importants tel que le revenu. Vous mettez l'accent sur le revenu, les possibilités d'emploi et ainsi de suite. Voilà les considérations générales dont vous tenez compte en abordant la question.

M. Bourdon: Vous avez tout à fait raison. Quoiqu'il en soit, si notre gouvernement décidait de faire passer l'âge de la retraite à 70 ans, nous ne serions pas en désaccord. Nous y verrions un élément acceptable d'une politique globale qui cadrerait avec notre point de vue. Toutefois, en étudiant la complexité de cette situation démographique, ses coûts sociaux, culturels et économiques, il nous faut tenir compte de tous les éléments de la question. Nous voulons effectivement formuler une approche dynamique et sociale à la question; sinon, l'étude se ferait par bribes.

Le sénateur Deschatelets: Je ne sais pas à quel endroit exactement, mais vous déclarez, dans votre mémoire, qu'environ 13 p. 100 des personnes atteignant l'âge de 65 ans prennent leur retraite en raison d'un règlement obligatoire, même si elles sont dans un état de santé physique tel qu'elles pourraient continuer de travailler. En supprimant l'âge de la retraite, croyez-vous que seulement 13 p. 100 des personnes seraient touchées? C'est une considération importante car beaucoup de gens prétendent que la suppression de l'âge de la retraite empêcherait des personnes plus jeunes d'obtenir un emploi ou un avancement. Croyez-vous qu'il s'agisse seulement de 13 p. 100 des personnes ayant 65 ans?

M. Bourdon: Je demanderais à M. David Ross de répondre à la question.

M. David Ross, directeur de Programmes, sécurité du revenu, Conseil canadien de développement social: D'après nos chiffres, il semblerait qu'avant l'âge de 70 ans, 30 p. 100 des personnes sont visées par une disposition de retraite obligatoire.

Le sénateur Deschatelets: Vous dites à 70 ans?

[Text]

Mr. Ross: By age 70. You will note that on page 6 we have estimated the number of jobs that may be lost due to raising the retirement age. We have used a 30 per cent participation figure. However, I have heard the 13 per cent figure from the Department of National Health and Welfare. It does not necessarily mean that the 30 per cent who are subject to mandatory retirement would go on working. Some of them are subject to mandatory retirement, but they would not work anyway. I believe the 13 per cent figure comes from the retirement Survey of the Department of National Health and Welfare. We admit that the 30 per cent figure we are using here is the maximum figure. The number of jobs being denied young people would probably be closer to 13 or 14 per cent.

The Chairman: Would you mind reading the paragraph on page 6 into the record because it says something more than you have said?

Mr. Ross: Paragraph (a)?

The Chairman: Yes.

Mr. Ross: This paragraph reads:

It is necessary to compare the relative magnitudes. If, for example, mandatory retirement was eliminated entirely, and if we adjusted upward by 30% the participation rate of the over 65 year age group that may result, we come up with a figure of approximately 60,000 jobs, and only a small fraction of these would take effect in the first year. Compare this to the 900,000 unemployed in the labour force and it is estimated that the retirement provision would ultimately increase overall unemployment by only 0.5 percentage points, and by less than .01 in the first years. Of course this is the maximum impact, in fact, because of the factors alluded to in the arguments that follow, it is unlikely that even the 0.5 figure would ultimately be reached. And the effects would be even smaller if mandatory retirement is not eliminated entirely but raised to age 70.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Mr. Chairman, could the witness read paragraph (b) also, which answers this question?

The Chairman: You don't mind?

Senator Deschatelets: No, Mr. Chairman.

Mr. Ross: Paragraph (b) says:

It does not follow either that for every retirement brought about, a job opens for a youth. In an age when technological displacement occurs quite rapidly, very often retirement is used as a means for releasing redundant labour. Therefore, whether a worker remains on the job for a few years longer does not necessarily translate into a job being denied someone else. Moreover, jobs being performed by elderly workers are often not desired by younger people

[Traduction]

M. Ross: Avant d'avoir atteint l'âge de 70 ans. Vous constaterez qu'à la page 6 nous avons évalué le nombre d'emplois qui serait perdu si l'âge de la retraite était reporté à plus tard. Nous avons utilisé un chiffre de participation de 30 p. 100. Toutefois, le chiffre de 13 p. 100 nous a été donné par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Il ne s'ensuit pas nécessairement que les 30 p.100 de personnes visées par une disposition de retraite obligatoire continueraient de travailler. Certaines sont visées mais elles ne continueraient pas de travailler quoiqu'il en soit. Je pense que le chiffre de 13 p. 100 est le résultat d'une enquête sur la retraite entreprise par le ministère de la Santé et du Bien-être social. Le chiffre de 30 p.100 que nous utilisons, nous l'admettons, est le chiffre maximum. Le pourcentage d'emplois auxquels les jeunes gens n'auraient pas accès serait probablement plus près de 13 p.100 ou de 14 p. 100.

Le président: Auriez-vous l'obligeance de lire le paragraphe de la page 7 pour le compte rendu car il ajoute quelque chose à ce que vous avez dit.

M. Ross: Le paragraphe /a/)?

Le président: Oui.

M. Ross: Voici:

Il faut comparer les grandeurs relatives. Si, par exemple, on éliminait complètement la retraite obligatoire et si on faisait un ajustement majoré de 30 pour cent pour le taux de participation du groupe d'âge de plus de 65 ans qui pourrait résulter, on obtiendrait environ 60,000 emplois et seulement quelques-uns de ces emplois seraient disponibles dans la première année. Comparons ceci aux 900,000 chômeurs faisant partie de la main-d'œuvre et il est estimé que la stipulation de retraite augmenterait finalement le chômage global de seulement 0.5 point de pourcentage et ce, de moins de .01 dans les premières années. Cette incidence, bien sûr, est maximale; de fait, en raison des facteurs auxquels on fera allusion dans les arguments qui suivront, il est peu probable que même le chiffre 0.5 serait atteint en dernier lieu. L'effet serait encore moins important si la retraite obligatoire n'était pas entièrement éliminée mais reculée jusqu'à l'âge de 70 ans.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Monsieur le président, le ministre pourrait-il lire également le paragraphe (b), qui répond à la présente question?

Le président: Cela ne vous ennuie pas?

Le sénateur Deschatelets: Non. Monsieur le président.

M. Ross: Voici le paragraphe (b):

Il n'est pas forcément vrai non plus que pour chaque retraite réalisée, un emploi devient disponible pour un jeune. A une époque où le déplacement technologique survient assez rapidement, la retraite est très souvent utilisée comme moyen pour diminuer la redondance du travail. Par conséquent, si un travailleur reste au travail pendant quelques années supplémentaires, il n'enlève pas forcément un emploi à un autre. Par ailleurs, les emplois

[Text]

because they represent skills in declining demand, and there is no future in them.

Senator Deschatelets: Mr. Bourdon, at page 6 you say that your association would like to see the issues of pensionable age and retirement completely divorced from one another. On page 14 you say:

Access to improved earlier retirement benefits should be a desirable social objective if the results of two surveys are valid. In both studies, over two-thirds of those surveyed believed that the pensionable age should be lowered to 60 years.

Is this part of your recommendation?

Mr. Bourdon: Not all of our recommendation, but it is leading to the recommendation.

Mr. Ross: The spirit of the Council's recommendation is that retirement should not be forced on anybody, nor should people have to work to a certain age in order to receive an adequate income. You will notice that throughout our brief we illustrate cases, showing that about 65 per cent of people outside the labour force between the ages of 55 and 64 are living in quite severe poverty. The reason is that they have had to retire due to ill health. What we are suggesting here is that there should be a system whereby people can be permitted to work beyond the age of 65; but we also want it to be flexible the other way, so that people who are required, perhaps for health reasons, to retire before the age of 65 could have access to, if not a full pension, at least a fairly adequate pension. That is the spirit of our recommendation.

What we don't want is to argue for a higher mandatory age. We suggest in the brief that perhaps we could move to age 70, as the United States has done, at least as an interim step and then see what happens. Then perhaps we could move to abolish it entirely. If we move the age to 70 in the mandatory sense, that then becomes the pensionable age and people have to work to age 70 in order to achieve a pension. We would not like to see that happen.

Senator Deschatelets: When you say the retirement age could be extended from 65 to 70, are you making any distinction between the public service and the private sector?

Mr. Ross: No.

Senator Buckwold: We are now into the pension end, which I think is something that concerns all of us. On page 11, in paragraph (iv) you say:

For those concerned with the rising costs of pensions, and the aging of the population, it should be recognized that later retirement could take considerable pressure off of both private and public pension schemes.

[Traduction]

comblés par les travailleurs âgés souvent n'intéressent pas les plus jeunes du fait qu'ils représentent des compétences pour lesquelles la demande est moins forte et pour lesquelles il n'y a pas d'avenir.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Bourdon, à la page 7 vous déclarez ceci: «Nous aimerions que les questions d'âge ouvrant droit à pension et d'âge de retraite soient entièrement divorcées l'une de l'autre». A la page 16 vous dites également:

Si les résultats des deux enquêtes sont valables, l'accès à de meilleures prestations de retraite anticipée devrait constituer un objectif social désirable. Dans les deux enquêtes, plus des deux tiers des personnes questionnées étaient d'avis que l'âge ouvrant droit à une pension devrait être avancé à 60 ans.

Ce paragraphe fait-il partie de votre recommandation?

M. Bourdon: Il ne fait pas partie de toute notre recommandation, mais il y conduit.

M. Ross: La recommandation du Conseil vise à ce que la retraite ne soit imposée à personne, ni que les travailleurs soient obligés de travailler jusqu'à un certain âge afin de toucher un revenu suffisant. Vous remarquez que tout au long de notre mémoire nous citons des cas à l'appui du fait qu'environ 65 p. 100 des personnes qui ne travaillent pas et dont l'âge se situe entre 55 et 64 ans sont très pauvres. La raison en est qu'ils ont dû prendre leur retraite pour des raisons de santé. Nous proposons aujourd'hui d'instituer un régime qui permettrait à chacun de continuer à travailler après 65 ans, mais nous voulons d'autre part, que ce régime soit souple, afin que les travailleurs qui sont obligés, peut-être pour des raisons de santé, de prendre leur retraite avant d'avoir atteint 65 ans, puissent toucher, sinon une pension complète, du moins une pension suffisante. C'est l'esprit de notre recommandation.

Nous ne voulons pas plaider en faveur du recul de l'âge obligatoire de la retraite. Nous faisons observer dans notre mémoire qu'on pourrait peut-être le porter à 70 ans, comme on l'a fait aux États-Unis, au moins à titre provisoire, et voir ce qui se produira. Ensuite, nous pourrions peut-être l'abolir complètement. Si nous portons à 70 ans l'âge obligatoire de la retraite, c'est à cet âge que le travailleur aura droit à une pension, et il devra travailler jusqu'à 70 ans pour pouvoir la toucher, mais nous ne voudrions pas qu'il en soit ainsi.

Le sénateur Deschatelets: Lorsque vous dites que l'âge de la retraite pourrait être portée de 65 à 70 ans, faites-vous une distinction quelconque entre la fonction publique et le secteur privé?

M. Ross: Non.

Le sénateur Buckwold: Nous abordons maintenant la question des pensions qui, à mon avis, nous intéresse tous. A la page 13, au paragraphe (iv) vous déclarez ceci:

(iv) Pour les personnes qui s'inquiètent de la majoration des coûts de pensions et du vieillissement de la population, on devrait leur faire reconnaître que la retraite différée pourrait réduire de beaucoup l'embarras des régimes privés et publics de pensions.

[Text]

This is a question I have asked a lot of people, because I believe it is fundamental. Are you there suggesting that in order to relieve the pressure on, say, public pension schemes, which would be the government pension schemes, anybody who continued in employment after the normal retirement age should forego the pensions due to him at age 65—namely, the Canada Pension and the Old Age Pension? Is this what you are suggesting?

Mr. Ross: No.

Senator Buckwold: That is what I read into what you have here.

Mr. Ross: We are saying that it should be recognized that later retirement could lead to that. We are suggesting the possibility. We are not necessarily saying that people should have to wait to a much later age to achieve it. If the pension authorities decided to take the heat off the rising costs of pensions by such a change then this is a possibility.

Senator Buckwold: I think this opens up an interesting field.

Mr. Ross: It does.

Senator Buckwold: You here put your foot in a door, which is a very dangerous one, I suppose. The tendency in Canada has in fact been to reduce the age when, say, Canada Pension was payable. It started at age 70, as I recall; then it came down to 65. Earlier in the Canada Pension scheme, if you continued in employment you did not get the pension. Now, of course you get it at age 65 whether you work or not. You seem to have no negative feelings, really, about removing that pension if people continue to work. You have said that is a good possibility. Could you explain that a little further? Certainly that would create a great uproar in the Canadian labour force.

Mr. Ross: I cannot speak for the entire membership of the Council. I simply leave it as it is. This is a possibility. If the mood of the country and the legislators was to go this way, then it is a possibility. Personally, I would not favour that.

Senator Buckwold: Are you well acquainted with the American scheme, their retirement pension and social security?

Mr. Ross: No, I am not.

Senator Buckwold: I have not yet been able to find out, Mr. Chairman, whether the new regulations in the United States, in which they raised the mandatory retirement age to 70, effective January 1 of this year, have resulted in non-payment of social security until that age for those people who continue to work. Have we found that out?

The Chairman: We have not found that out. We are not too sure yet.

[Traduction]

C'est une question que j'ai posée à beaucoup de personnes, parce que je pense qu'elle est fondamentale. Proposez-vous, afin d'alléger le fardeau financier des régimes publics de pensions, c'est-à-dire des régimes de pensions du gouvernement, qu'une personne qui continuerait à occuper un emploi après avoir atteint l'âge normal de la retraite, devrait renoncer à toucher la pension qui lui est due à 65 ans, notamment celle qui est versée dans le cadre du Régime de pensions du Canada et la pension de sécurité de la vieillesse? Est-ce bien ce que vous proposez?

M. Ross: Non.

Le sénateur Buckwold: C'est ainsi que j'interprète le texte que vous avez ici.

M. Ross: Nous disons que l'on devrait reconnaître que la pension différée pourrait entraîner cette situation. Nous ne faisons que soulever cette possibilité. Nous n'affirmons pas nécessairement que l'on devrait attendre d'avoir atteint un âge beaucoup plus avancé pour le faire. Si les autorités des régimes de pensions décidaient de parer ainsi à l'augmentation des pensions, il y aurait là une possibilité.

Le sénateur Buckwold: Je crois que cela nous ouvre des horizons nouveaux.

M. Ross: Oui, en effet.

Le sénateur Buckwold: Vous soulevez une question très délicate, je suppose. La tendance a été au Canada de réduire effectivement l'âge de la retraite, au moment où l'on devenait admissible aux prestations du Régime de pensions du Canada. C'est-à-dire à l'âge de 70 ans, si je me souviens bien; puis on a décidé de réduire à 65 ans. Auparavant, en vertu des régimes de pension du Canada, celui qui continuait à travailler, ne touchait pas de pension. Aujourd'hui, les prestations nous en sont versées à l'âge de 65 ans, que l'on travaille ou non. Vous ne semblez avoir aucun remords à supprimer cette pension, si les personnes continuent à travailler. Vous avez dit qu'il s'agissait d'une possibilité. Pourriez-vous nous donner de plus amples explications? Cela nous voudrait sans doute de vives protestations du monde du travail.

M. Ross: Je ne peux pas parler au nom de tous les membres du Conseil. Je répète tout simplement que c'est une possibilité. Si les désirs de la population et des législateurs s'orientaient de ce côté, il y aurait là une possibilité. Personnellement, je ne suis pas en faveur.

Le sénateur Buckwold: Connaissez-vous bien le régime américain: les pensions de retraite, la sécurité sociale?

M. Ross: Non.

Le sénateur Buckwold: Monsieur le président je n'ai pas encore pu savoir si les nouveaux règlements aux États-Unis, qui portent à 70 ans l'âge de la retraite obligatoire, à compter du 1^{er} janvier de cette année, ont entraîné l'annulation des paiements de sécurité sociale jusqu'à cet âge pour les personnes qui continuent à travailler. Avez-vous pu obtenir ce renseignement?

Le président: Non. Nous n'en sommes pas encore certains.

[Text]

Senator Buckwold: They are not sure themselves? They must know.

The Chairman: It has not come into effect in that sense. We will get the information.

Senator Buckwold: I hope we can get that as soon as possible, because, to me, it is a fundamental point.

The Chairman: We will get it. We have asked for it, and we are waiting for it.

Senator Deschatelets: I think the regulations are not yet known.

The Chairman: They have run into some trouble, and I am not sure they have resolved it yet. We will get an answer very shortly.

If that is all on that subject for the moment, I would like to invite a distinguished member of the Canadian Council on Social Development for so many years to ask questions, and that is the former Senator Fergusson. Senator Fergusson, you have been a member of this organization for many years, and have been on the board.

Hon. Muriel McQ. Fergusson: I am sorry that I have not been following your committee's proceedings. I do not think I am prepared to ask any questions today. I am very interested in the last recommendation though, because I belong to a group called National Planners for a Bureau on Aging, which has been having contact with the witnesses' council. I notice you especially recommend that the elderly themselves should be represented. I am very strongly in favour of that, and I hope the committee feels the same way. The group of which I am a member is asking for a bureau, but now that we have learned about the bureau that is proposed to be set up we are wondering if that will do what we had hoped to see done. That is all I would have to say on that. I would certainly support this recommendation very strongly.

Senator Godfrey: I intervene to point out that, while I am not a member of this committee, I have for a number of years been on the Board of Governors of the Canadian Council on Social Development, so I should disclose my interest! I am not going to refrain from asking questions, but I have not been following the proceedings, so it is with some diffidence that I do ask questions.

I just want to pick up the point that Senator Buckwold raised. I must say that when I reached the age of 65 I was somewhat surprised when I started to get Canada Pension Plan cheques. If you were in a company, you certainly would not expect that if you carried on after age 65 you would be paid your pension as well as your regular salary. I would have thought that not starting the payments until you retire would have the effect of encouraging some people to retire, and this might be worthwhile. Therefore, I do not quite understand why you are in favour of continuing it.

If a pension plan in private industry permits somebody to receive a pension at age 65, are you in favour of having them

[Traduction]

Le sénateur Buckwold: Ils n'en sont même pas certains eux-mêmes? Ils doivent le savoir.

Le président: Ce règlement n'a pas été mis en vigueur en ce sens. Nous obtiendrons ces renseignements.

Le sénateur Buckwold: J'espère que nous les aurons aussitôt que possible, parce qu'il s'agit, selon moi, d'une question fondamentale.

Le président: Nous les obtiendrons. Nous l'avons demandé et nous attendons la réponse.

Le sénateur Deschatelets: Je crois que les règlements ne sont pas encore connus.

Le président: Ils ont eu des difficultés et j'ignore s'ils les ont surmontées. Nous obtiendrons une réponse sous peu.

S'il n'y a pas d'autres questions à ce sujet, pour le moment, je prierais l'ancien sénateur Fergusson, qui a été membre du Conseil Canadien de développement social pendant déjà de nombreuses années, de poser des questions. Sénateur Fergusson, vous avez été membre de cet organisme durant de nombreuses années et vous avez aussi fait partie du Conseil.

L'honorable Muriel McQ. Fergusson: Je regrette de n'avoir pas suivi les délibérations de votre Comité. Je ne crois pas être en mesure de poser des questions aujourd'hui. Cependant, je suis très intéressée à la dernière recommandation, parce que j'appartiens au groupe des dénommés planificateurs nationaux pour le Bureau pour les personnes âgées, qui a déjà communiqué avec les témoins du Conseil. J'ai remarqué que vous avez particulièrement recommandé que les personnes âgées elles-mêmes soient représentées. Je suis très en faveur de cette recommandation et j'espère que le Comité est du même avis. Le groupe auquel j'appartiens a demandé un bureau, mais maintenant que nous savons que le bureau proposé doit être créé, nous nous demandons si nous pourrions atteindre nos objectifs. C'est tout ce que j'avais à dire à ce sujet. J'appuierai certainement très fortement cette recommandation.

Le sénateur Godfrey: Je voudrais intervenir pour souligner que, même si je ne suis pas membre de ce Comité, j'ai été pendant bon nombre d'années membre du Conseil des gouverneurs du Conseil Canadien de développement social, donc je devrais vous faire part de l'intérêt que je porte à cette question. Je ne me priverai pas de poser des questions. Je n'ai pas suivi les délibérations, aussi ne suis-je pas très sûr de moi.

Je veux simplement reprendre le point soulevé par le sénateur Buckwold. Je dois dire que, j'ai été étonné à l'âge de 65 ans, de recevoir un chèque du régime de pensions du Canada. Celui qui travaille dans une société ne s'attend certainement pas, s'il continue de travailler après 65 ans, à toucher des prestations de pension et un salaire régulier. J'aurais cru que le fait de différer les prestations jusqu'à la retraite aurait eu pour effet d'inciter certaines personnes à la prendre, cela pourrait valoir le coût; aussi, je ne comprends pas très bien pourquoi vous souhaitez le maintenir.

Dans le cas d'un régime de pension de l'industrie privée qui permet à un employé de toucher une pension à 65 ans,

[Text]

receive a pension as well as a salary if they continue to work past age 65?

Mr. Ross: I am thinking of the—

Senator Godfrey: I am not talking about Canada Pension. I am talking about the company pension.

Mr. Ross: Oh, the company pension. I think of it in terms of equity. Pensions are generally regarded as deferred wages. When I get to be 65, whether I decide to continue working will be irrelevant, if my neighbour, who paid in the same amount of money, is collecting his pension and I am not.

You can build in provisions, in some case, by which if I continue to work my pension will increase in value. That is one way out of it. Another is to reduce pensions. I do not think it has to be all or nothing. You can have a reduced pension. If you continue to work, you get 50 per cent of your pension rather than 100 per cent.

Senator Godfrey: There is one other area I would like to ask a question about. I have not read the brief, but it just so happened that this morning I noticed that this committee was sitting. Do you make any distinction between types of jobs that people have—for instance, the executives and workers? I mention that because Shell Oil Company, for example, has a policy that all their senior executives must retire at age 60. If you are at a more junior level, you can continue until age 65. I always thought one of the great things about mandatory retirement at age 65 is that you get rid of all those "old foggies" at the top, particularly the presidents and vice-presidents. Have you thought of any distinction between types of jobs and their strata in the company?

Mr. Ross: No, we have not done that. It is very intriguing though. What we have done in the brief is suggest that retirement policy—perhaps aided and abetted by public funds—should not become a tool of personnel policy. When it is time to go, it is time to go—regardless. If you are incompetent, you should be weeded out because of personnel policy, not because of age 65.

Senator Godfrey: Do you not think that if a company knows they are going to be able to get rid of a man in two or three years on pension, it is showing humanitarian instincts by keeping him on for the last two or three years—after he has worked 42 years? Is that not more desirable than suddenly saying, at age 62, "Out you go!"?

Mr. Ross: That has to be weighed, of course, against the people who do not want to leave at age 65. There is not much dignity for them when they have to be bounced out.

Senator Godfrey: An easy way of getting rid of people when you do not want to hurt their feelings is by going up to them and saying, "Look, I am sorry. Ten per cent of the people around here are good enough to go on, but you are not." This is the other side of the coin.

Senator Croll: You mean that is easy to say?

[Traduction]

pensez-vous que les personnes qui continuent de travailler après 65 ans doivent toucher leurs chèques de pension et de paye?

M. Ross: Je pense à . . .

Le sénateur Godfrey: Je ne parle pas du régime de pensions du Canada, mais bien de celui d'une société.

M. Ross: D'une société. Je pense en termes d'équité. Les pensions sont généralement considérées comme un traitement différé. À 65 ans, que j'aie ou non décidé de continuer à travailler serait sans importance si mon voisin, qui a versé les mêmes cotisations, touchait ses prestations de pension et moi pas.

Dans certains cas, il arrive qu'en continuant de travailler, les prestations de pension prennent une valeur accrue. C'est une solution. Réduire les prestations de pension en est une autre. Je ne pense pas qu'il faille choisir entre tout ou rien. On peut toucher des prestations réduites. En continuant de travailler, on touche la moitié de sa pension plutôt que la totalité.

Le sénateur Godfrey: J'aimerais poser une question sur un autre sujet. Je n'ai pas lu le mémoire; c'est seulement ce matin que je me suis aperçu que ce comité siégeait. Faites-vous une distinction entre les types d'emplois, par exemple, entre la situation des cadres et celle des subalternes? Je le demande parce que la société Shell prévoit par exemple, que tous ses cadres supérieurs doivent prendre leur retraite à 60 ans. Ceux qui se trouvent à un niveau inférieur peuvent attendre d'avoir 65 ans. J'ai toujours cru que l'un des principaux avantages qu'offrait la retraite obligatoire à 65 ans était de pouvoir se défaire de toutes ces vieilles barbes de la direction, notamment le président et le vice-président. Avez-vous pensé à établir une distinction entre les types d'emplois, ou encore songé à l'échelon auquel l'employé se situe dans la société?

M. Ross: Nous ne l'avons pas fait. C'est une question très épineuse. Dans ce mémoire, nous avons recommandé que la politique de l'âge de la retraite, peut-être avec l'aide des fonds publics, ne devienne pas un outil de politique en matière de personnel. Quand il faut partir, il faut partir, quoi qu'il arrive. Celui qui est incompetent doit être exclu en raison de la politique adoptée en matière de personnel, et non pas parce qu'il a atteint 65 ans.

Le sénateur Godfrey: Ne pensez-vous pas qu'une société qui sait qu'elle pourra se défaire d'un employé qui est à deux ou trois ans de sa retraite fait preuve de sentiments humanitaires en le gardant à son emploi pendant encore deux ou trois ans, quand il a déjà travaillé pour elle pendant 42 ans? N'est-ce pas mieux que d'avoir à lui dire à 62 ans. «Vous devez partir»?

M. Ross: Il faut y réfléchir évidemment, mais en tenant compte de ceux qui ne veulent pas partir à 65 ans. Quelle dignité reste-t-il à ces gens qui doivent être mis à la porte.

Le sénateur Godfrey: Voici un moyen facile de se débarrasser d'employés sans les blesser. Il suffit de leur dire: «Écoutez je suis désolé. Dix pour cent de ceux qui se trouvent ici sont en mesure de poursuivre, mais pas vous.» C'est l'autre face de la médaille.

Le sénateur Croll: Vous pensez que c'est facile à dire?

[Text]

Senator Godfrey: It is very difficult.

The Chairman: Of course it is.

Senator Bird: On page 5 you mention the "proposed Canadian Human Rights Act." It was passed last year, and the Human Rights Commission has been set up. That is just for the record.

Does that act really mention normal retirement age?

Dr. Warren James, Committee Senior Researcher: Yes.

Senator Bird: That is one of the things that Gordon Fairweather was worried about and thought should be amended. I had not realized that it does. Did Gordon mention that when he appeared before us?

Dr. James: Yes.

Senator Bird: That is a very important point to remember. I think it might be very helpful to this committee to get somebody from Washington, or for us to go to Washington, to discuss their whole thinking and the problems they have encountered with respect to their act in enabling people to stay on.

The Chairman: Senator, they are just in the midst of their thinking and trying to solve their problems. I was there a week ago. We are in touch with the embassy here, for what they have available. They have their labor department and social department attempting to find some way to have regulations, but up to the moment they have not found a way.

Senator Bird: They are floundering?

The Chairman: At the moment. We will profit from their experience.

Senator Bird: The other point—and you brought this out, Mr. Chairman—is that I am concerned about the thought that you raise something from age 65 to 70. I am always worried about "ceilings" and "floors". Is it really not much better to talk in terms of flexibility and the ability of the person to go on working, rather than to set another point of no return, regarding which in five years from now you will say that people are living longer or are healthier? Surely it would be better to keep it flexible and keep age 70 an arbitrary point.

Mr. Geoff Norquay, Director of Programs, Canadian Council on Social Development: When we started developing this particular brief we put it in the following terms: What we would like to eventually see is the kind of flexibility that has developed through good pension plans over the past 15 or 20 years—the kind of flexibility to retire on the "under" side of 65—extended to "over" side of 65. I think that is the ultimate goal that we would see; that is, a system in which if I wish to make the decision to retire at age 58, 59 or whatever, my particular pension plan will allow me to do that, all other things being equal. That has been a very good development in modern pension plans because it has allowed people to leave early; it has allowed them to go on to second and third careers.

[Traduction]

Le sénateur Godfrey: C'est très difficile.

Le président: Évidemment.

Le sénateur Bird: A la page 5, vous faites référence à la Loi canadienne proposée sur les droits de l'homme. Elle a été adoptée l'an dernier, et la Commission sur les droits de la personne a déjà été établie. Il s'agit d'une simple précision.

Est-il vraiment question de l'âge normal de la retraite dans cette loi?

M. Warren James, chercheur en chef pour le comité: Oui.

Le sénateur Bird: Cette question préoccupait Gordon Fairweather, selon qui un amendement s'imposait. Je ne l'avais pas remarqué M. Fairweather en a-t-il fait mention lorsqu'il a comparu devant nous?

M. James: Oui.

Le sénateur Bird: Il importe de s'en souvenir. Je pense que le Comité aurait peut-être avantage à faire venir quelqu'un de Washington ou à s'y rendre pour savoir ce qu'on y pense de la question en général et être informé des problèmes qu'a posés leur loi permissive.

Le président: Sénateur, ils sont en pleine réflexion et essaient de résoudre leurs problèmes. Je me trouvais là-bas il y a une semaine. Nous sommes ici en rapport avec l'ambassade en vue d'obtenir les renseignements disponibles. Le Labour Department et le Social Department essaient de trouver des moyens d'établir des règlements, mais ils n'ont pas encore réussi à le faire.

Le sénateur Bird: Ils essaient d'y arriver.

Le président: Nous tirerons profit de leur expérience.

Le sénateur Bird: L'autre question—et je pense que vous l'avez soulevée, monsieur le président—vient de ce que je suis préoccupée par le fait que vous ayez porté l'âge de la retraite de 65 à 70 ans. Les «plafonds» et les «planchers» m'inquiètent toujours. Il n'est guère plus satisfaisant de parler de flexibilité et d'aptitude des personnes à continuer à travailler que de fixer un autre point de non-retour qui vous permettra dans cinq ans, de dire que les gens vivent plus longtemps ou sont en meilleure santé. Il serait certainement préférable de maintenir cette flexibilité et de conserver l'âge de 70 ans comme point arbitraire.

M. Geoff Norquay, directeur des programmes, Conseil canadien de développement social: Lorsque nous avons commencé à rédiger ce mémoire, nous avons précisé que nous aimerions éventuellement qu'il existe le même genre de flexibilité qui s'est développée au cours des 15 ou 20 dernières années dans les bons régimes de pensions—le genre de flexibilité qui permet de prendre sa retraite avant ou après l'âge de 65 ans. Je pense que c'est là le principal objectif à atteindre, soit la mise en place d'un système en vertu duquel, si je veux prendre ma retraite à 58 ou 59 ans par exemple, mon régime particulier de pension me permettra de le faire, car il y aura pondération. Il s'agit là d'une importante innovation. Les «retraités» peuvent aussi entreprendre une deuxième ou une troisième carrière.

[Text]

Senator Bird: On a lower pension, because it is based on the number of years served.

Mr. Norquay: That is true, but, I am speaking here of the good pension plans that have early retirement provisions. One has to acknowledge that we are speaking of people who are probably earning a good income and, therefore, have been putting in a fair amount of money; and the company, or government, has also been putting a fair amount of money into the pension plan on their behalf.

Senator Bird: So they can.

Mr. Norquay: So they can. What we would like to see is the same kind of flexibility built in on the "up" side of 65, if you will. But I think we would acknowledge that there are difficulties associated with any mandatory age of retirement. We are just not certain at this point that we know all the implications of dropping a mandatory retirement age completely. That is a significant problem. It should also be noted that even if 65 became less and less recognized as the principal retirement age, many of the pension plans and personnel policies of companies, or governments, are set with a retirement age of 65, and this would probably continue. I do not think it is possible for government formally to legislate 65 out of existence as a mandatory retirement age, because, to the extent that pension plans, pension rights and pension benefits play a major role in determining when it is that people retire, if a pension plan is built around 65, 60, or whatever retirement age, it can have a major impact on when people do make the choice to retire.

Hon. Mrs. Fergusson: Mr. Chairman, I would like to say a word about the Council. I, like Senator Godfrey, have been a long-time member of the board and I am now in an honorary capacity. My connection with the Council, for which I have very high regard, has been one of the most interesting parts of my life in Ottawa. The Senate, of course, came first, but perhaps this Council came second in my mind.

I have not had an opportunity to read the brief because I just learned that the committee was meeting this morning. For that reason, I am not prepared to make too many comments, but I certainly was delighted to have had the opportunity of being here to hear the presentation, which was an excellent one. I shall read the brief as soon as I leave here. I support the Council, as does Senator Godfrey.

The Chairman: It is a pleasure to have you here. I know Senator Godfrey has been associated with the Council for many years. I think his sister worked with the Council. I know that was your second home for many years.

Senator Bird: Mr. Chairman, I was chairman of the editorial board of their magazine for seven years. I thought I should draw attention to the fact that I had some connection with the Council too.

[Traduction]

Le sénateur Bird: Avec une pension plus faible, vu qu'elle est fonction du nombre d'années de service.

M. Norquay: C'est exact. Toutefois, je suis en train de parler ici de bons régimes de pension qui prévoient une retraite anticipée. Nous devons admettre que nous parlons ici de personnes qui ont probablement un bon revenu et qui, de ce fait, ont placé une somme d'argent importante dans leur régime de pension, à laquelle s'est ajoutée une contribution équivalente de la compagnie ou du gouvernement.

Le sénateur Bird: Ils peuvent donc se permettre de prendre une retraite anticipée.

M. Norquay: Oui. Et nous aimerions prévoir la même flexibilité pour les plus de 65 ans. Je pense toutefois que nous devons admettre qu'il y a des difficultés associées à un âge obligatoire pour la retraite. Pour l'instant, nous ne sommes pas du tout certains de connaître toutes les implications associées à l'abandon de l'âge de la retraite obligatoire. C'est là un problème important. Il est également opportun de noter que même si l'âge de 65 ans est de moins en moins admis comme âge normal de la retraite, un grand nombre de régimes de pension et de polices personnelles des compagnies ou du gouvernement fixent l'âge de la retraite à 65 ans et il en demeurera probablement ainsi. Je ne pense pas qu'il soit possible au gouvernement de légiférer pour que 65 ans devienne l'âge obligatoire de la retraite et constitue le moment de cesser de vivre si vous voulez, parce que les régimes de pension, les droits à pension et les prestations de pension jouent un rôle important pour déterminer à quel moment les gens prennent leur retraite. Si un régime de pension prévoit la retraite, disons, à l'âge de 60 ou 65 ans, il peut influencer grandement sur le moment où les gens décideront de prendre leur retraite.

L'honorable Mme Ferguson: Monsieur le président, je désirerais dire un mot au sujet du Conseil. Tout comme le sénateur Godfrey, j'ai été pendant longtemps membre de la direction et je suis actuellement membre honoraire. Mes relations avec le Conseil, pour lequel j'ai d'ailleurs beaucoup d'estime, ont constitué les éléments les plus intéressants de ma vie à Ottawa. Dans mon esprit, le Sénat occupait bien entendu la première place, mais le Conseil venait probablement en second.

Je n'ai pas eu l'occasion de prendre connaissance du mémoire parce que c'est seulement ce matin qu'on m'a dit que le Comité siègerait. En conséquence, je n'ai pas grand-chose à dire, si ce n'est que je suis très heureuse d'avoir été invitée pour entendre ce témoignage qui, à mon avis, était excellent. En sortant d'ici, j'irai lire le rapport. Je suis d'accord avec le Conseil tout comme d'ailleurs le sénateur Godfrey.

Le président: Nous avons été très heureux de vous avoir parmi nous. Je sais que le sénateur Godfrey a pendant bien longtemps fait partie du Conseil. Sa sœur, je crois, y travaillait aussi. Le Conseil, pendant de très nombreuses années, a été votre deuxième résidence.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, pendant sept ans, j'ai été à la tête du Comité de rédaction de leur revue. J'ai cru bon d'attirer votre attention sur le fait que moi aussi j'ai été en rapport avec le Conseil.

[Text]

Senator Godfrey: While we are passing compliments around, I should mention that I was co-chairman of a task force on social security some years ago. Dr. David Ross wrote the report of that task force and conducted all the research for us.

Senator Bell: I think I should make it clear that I have had no prior association, nor do I have any present association, with the council. However, I did enjoy listening to their brief and found that many aspects had been covered, more particularly with respect to pensions, than I had expected.

However, one aspect that was not covered, and on which I should like some information, was the number of people in Canada who, as employee shareholders, are building up retirement funds with a particular company. In that regard, they are getting a good return on their investment. Is that not covered in your brief, because there are too few companies and too few people taking advantage of that type of operation? Is it that the numbers are too insignificant, or is it something that is not part of your thinking because you are thinking of the overall schemes?

Mr. Ross: We obtain our information from the Statistics Canada publication *Pensions in Canada*. I must say that I cannot answer that question. I do not know whether that is included in the pensions the publication covered. I am not sure whether it includes this type of scheme.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I should like to refer you to page 7 of your brief, the third line. The brief states:

Moreover, jobs being performed by elderly workers are often not desired by younger people because they represent skills in declining demand, and there is no future in them.

In saying that, do you mean that young people are not interested in these skills?

Mr. Ross: There are obvious skills in which young people are not involved. One of these would be shoe making. It is not because young people are not interested in these skills, but because these types of trades require apprenticeship schemes, and in Canada we have very inadequate apprenticeship schemes. Therefore, it is often difficult for young people to get involved in these trades. Another example would be farming. While a large number of elderly people are involved in farming, there do not seem to be too many young people going into that field.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): In the vocational schools across Canada the trades you mentioned are taught. These courses are available to young people. The problem is that the young people do not wish to learn these skills because, as an apprentice, they have to start at the beginning with low pay, and young people are not interested in that.

Mr. Ross: This is something that interests me very much. For the past two years I worked in Paris with the OECD. I looked at some of the apprenticeship schemes offered in Ger-

[Traduction]

Le sénateur Godfrey: Puisque nous en sommes aux compliments, je voudrais dire que moi aussi j'ai été coprésident d'un groupe d'étude sur la Sécurité sociale, il y a quelques années. M. David Rose a rédigé le rapport de ce groupe de travail et nous a guidés dans toutes nos recherches.

Le sénateur Bell: Je pense que je devrais préciser que je n'ai jamais été en rapport d'une façon ou d'une autre avec le Conseil. Toutefois, c'est avec plaisir que j'ai pris connaissance du mémoire, je trouve que de nombreux aspects de la question des pensions y ont été abordés.

Toutefois, il en est un qui n'a pas été touché et à propos duquel je voudrais avoir des renseignements: il a trait au nombre de Canadiens qui, en qualité d'employés actionnaires, contribuent au fonds de pension de retraite d'une compagnie donnée. A cet égard, leur investissement est d'un bon rapport. Avez-vous décidé de ne pas parler de cette question dans votre mémoire parce qu'il y a trop peu de sociétés et trop peu de personnes qui profitent de ce genre d'opération? Ou bien le nombre de ces personnes est-il trop insignifiant, ou encore s'agit-il d'un élément que vous avez décidé de ne pas traiter, puisque vous avez adopté une démarche globale?

M. Ross: Nous obtenons les renseignements que nous voulons de *Pensions au Canada* une publication de Statistiques Canada. Je dois dire que je ne suis pas en mesure de répondre à cette question. Je ne sais pas si ces données font partie de la publication en cause sur les pensions. Je ne suis pas sûr que la publication fasse état de ce type de mécanisme.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je voudrais vous renvoyer à la page 7 du mémoire, à la troisième ligne; on trouve:

Par ailleurs, les emplois comblés par les travailleurs âgés souvent n'intéressent pas plus les jeunes car ils représentent des compétences pour lesquelles la demande est moins forte et pour lesquelles il n'y a pas d'avenir.

Par cela, voulez-vous dire que les jeunes ne veulent pas acquérir ces compétences?

M. Ross: Il y a des métiers qui n'intéressent pas les jeunes, par exemple, celui de cordonnier. Ce n'est pas parce que les jeunes ne s'y intéressent pas mais parce que ce type de métier exige un apprentissage qui fait quasiment défaut au Canada. En conséquence, il est souvent difficile pour les jeunes de s'intéresser à ce type de métier. Pour donner un autre exemple, je parlerai de l'agriculture. Même si beaucoup de personnes âgées sont agriculteurs, il ne semble pas qu'il y ait beaucoup de jeunes décidés à prendre la relève.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Dans les instituts de formation professionnelle au Canada on enseigne pourtant les métiers dont vous avez parlé. Les jeunes peuvent les apprendre. Le problème c'est qu'ils ne le veulent pas car, en tant qu'apprenti, ils doivent commencer à zéro, gagner peu, et cela ne les intéresse pas.

M. Ross: Cette question m'intéresse beaucoup. Au cours des deux dernières années j'ai travaillé à l'OCDE à Paris. J'ai étudié certains programmes d'apprentissage offerts en Allema-

[Text]

many, Austria and Switzerland, and I was struck by the fact that an apprenticeship scheme offers young people several things, the first of which is a place in the adult world. Secondly, it offers them an income, which training and vocational schools do not, and, thirdly, some formal learning, because they spend some time in school as well as obtaining on-the-job experience.

The problem is that these young people have left school, and the last thing they want to do is go back to school. They want a job, and in Europe they are given a job on the condition that they learn while working on the job. Canada, quite frankly, has a long way to go in developing apprenticeship schemes with that approach.

Senator Buckwold: I am going to play the devil's advocate for a moment. The whole impact of your brief is one that impresses all of us. I am sure we all want to be sure that our senior citizens get the best they can. However, I wish to talk about the encouragement of savings, and I should like your opinion as to whether, by following all the recommendations you make—which recommendations would mean that all the needs of elderly people would be taken care of—we would be discouraging people from saving. Are we not saying, "Don't worry, your old age will be well taken care of. The state owes that to you." In a country which requires savings, and in a country which encourages saving, are we not, in following your recommendations, really telling people that it is not necessary to save for their old age?

Mr. Ross: I think this is somewhat of a misinterpretation, because economists always regard putting money into pension plans as saving. Speaking for myself, I save more now because I am forced to or am encouraged to.

Senator Buckwold: You are misinterpreting my question.

Mr. Ross: I save more than I would if I were free to spend my money on some fancy pursuit.

Statistically, you will find—and I do not know whether Dr. James can verify or deny this—that savings have increased with the introduction of pension schemes. Life insurance companies and the government channel this money back into the economic system.

Senator Buckwold: I agree, but you have not answered my question. My question is: Why have all these pension schemes, if the needs of the elderly are going to be taken care of? If we put our money into pension schemes and RRSPs, we would not need these schemes and the elderly would be well taken care of. The fact is that a great number of people, for a variety of reasons, are not putting money into private pension schemes, but are putting it into RRSPs.

My general question is, accepting your premise that if the money is put into pensions it is saving, but keeping in mind that many people do not, are we not discouraging people from saving because of the security that could possibly be offered at the end of their working life? Are we too generous in what we are trying to do?

[Traduction]

gne, en Autriche et en Suisse. J'ai été surpris de voir qu'ils procuraient aux jeunes gens plusieurs avantages: premièrement, une place dans le monde des adultes; deuxièmement, un revenu, ce que les écoles de formation professionnelle ne font pas; et troisièmement, des études, car les apprentis doivent suivre des cours en même temps qu'une formation sur le tas.

La difficulté c'est que les jeunes qui ont abandonné l'école ne veulent plus y retourner. Ils veulent travailler et en Europe on leur donne un emploi à condition qu'ils continuent d'aller à l'école tout en travaillant. Le Canada a pas mal de chemin à faire pour mettre au point des programmes de formation de ce genre.

Le sénateur Buckwold: Je vais pour un instant me faire l'avocat du diable. Votre mémoire a fait impression et je suis sûr que nous voudrions tous être assurés que les personnes âgées seront traitées le mieux possible. Cependant, j'aimerais vous parler de l'encouragement de l'épargne, et j'aimerais également savoir si en suivant les recommandations que vous faites, lesquelles conduiraient à prendre en charge tous les besoins des citoyens âgés, nous ne découragerons pas l'épargne? Ne disons-nous pas en effet: «Ne vous en faites pas, on s'occupera de vous lorsque vous serez vieux, l'État vous le doit.» Dans un pays où l'épargne est nécessaire et qui veut encourager celle-ci, ne sommes-nous pas en train de convaincre les gens, si nous suivons vos recommandations, qu'il n'est pas nécessaire d'épargner en prévision de leurs vieux jours?

M. Ross: Je crois qu'il s'agit là d'une mauvaise interprétation, car si nous en croyons les économistes, les régimes de retraite représentent une épargne. En ce qui me concerne, j'épargne plus maintenant parce que je suis contraint de le faire ou qu'on m'y encourage.

Le sénateur Buckwold: Vous ne comprenez pas ma question?

M. Ross: J'épargne plus que je le ferais, si je pouvais librement dépenser mon argent.

Les statistiques vous montreront, je ne sais pas si M. James le confirmerait, que l'épargne a augmenté depuis l'introduction des régimes de pensions. Les compagnies d'assurance-vie et le gouvernement remettent cet argent en circulation.

Le sénateur Buckwold: Je suis d'accord, mais vous n'avez pas répondu à ma question, qui est: Pourquoi tous ces régimes de retraite, s'il est prévu que les besoins des personnes âgées seront couverts? Si nous investissons notre argent dans des régimes de retraite et dans des REER, nous n'aurons pas besoin de ces régimes et les personnes âgées seront bien prises en charge. En fait, un bien grand nombre de gens, pour diverses raisons, ne cotisent pas auprès de caisses de retraite privées, mais souscrivent à des REER.

Si nous acceptons votre prémisse, selon laquelle l'argent qui est consacré aux régimes de retraite est une épargne, mais n'oublions pas que bien des gens ne cotisent pas, je pose la question de savoir si nous ne décourageons pas l'épargne en raison même de la sécurité que nous offrons aux citoyens à la

[Text]

Mr. Norquay: I would like to try to answer that question by raising another issue, and that is the extent of poverty in Canada. I think one has to acknowledge that it is all well and good to encourage saving, and it may be possible to argue, as you have, senator, that if we provide everything, then people will not provide for themselves, but I think the statistics that exist with respect to the extent of poverty in Canada clearly indicate that for between four and five million Canadians who fall below the poverty line the question of savings is simply not applicable. If one does not have the wherewithal to meet one's basic needs on a day-to-day basis, then savings are a frill.

Senator Buckwold: Are you then saying that most of our plans should be geared to income?

Mr. Norquay: That gets us on to very tricky ground, because I think you are aware that more and more economists and social policy experts are beginning, at least, to question the universal approach to providing benefits in income support in Canada. This is extremely uncertain ground, but for our part we are at the present time working on a policy statement that we hope to release in conjunction with the two reports in the next couple of months. In our policy statement, we intend to begin to question, on a selective basis, the universal application of programs. We are led to this conclusion by the simple fact that we have spent a great deal of money in Canada in the past 20 years on programs that experts—and I suppose our organization was among those experts—told us would redistribute income from the more well off to the less well off, from the rich to the poor. The evidence we can gather in 1978-79 is that these various approaches to income redistribution have had a minimal effect. The general standard of living has risen. Poverty, in absolute terms, is much less of a problem now than it was 15 or 20 years ago. I think Miss Bégin is quite right when she makes that argument. But the fact remains that between four and five million Canadians are below a relative poverty line. I think we really have to begin to look at how effectively we are using those income redistribution dollars, and when I say that I am talking about the two sides: I am talking about the general income tax system, and the transfer payments system.

Senator Buckwold: That is a very interesting observation you have just made about the whole question of universal payments. Do you want to discuss it further?

Mr. Norquay: In this policy statement that we are developing at the present time, we are attempting to question the issue of universality in a very careful manner. Initially, at least, we see the weak points in the universal approach centred on those income maintenance, income transfer or income support programs that provide benefits to everybody. We are talking here about Family Allowances, Old Age Security, and, to a lesser extent, Unemployment Insurance. Unemployment Insurance is a special case because while it used to be a purely insurance program, it is now a mixture of insurance and transfer payments.

[Traduction]

fin de leur carrière? Cherchons-nous en fait à être trop généreux?

M. Norquay: J'essaierai d'y répondre en soulevant une autre question qui est celle de la pauvreté au Canada. Nous ne pouvons nier qu'il est bon d'encourager l'épargne et on pourrait même avancer l'argument, qui était le vôtre, sénateur, que si nous prenons les gens en charge, ils cesseront de pourvoir à leurs propres besoins. Je pense cependant, et les statistiques montrent clairement, que quatre à cinq millions de Canadiens vivent au-dessous du seuil de pauvreté et que, pour eux, il n'est pas question de pouvoir épargner. Il ne peut être question d'épargne lorsqu'on n'a même pas les moyens de faire face à ses besoins quotidiens.

Le sénateur Buckwold: Voulez-vous dire par là que nos régimes devraient être axés sur le revenu?

M. Norquay: Nous nous engageons là sur un terrain extrêmement glissant car, et vous le savez, les économistes et les experts des questions sociales mettent en question l'application universelle du régime canadien qui consiste à accorder des prestations d'aide au revenu. C'est une question épineuse et, en ce qui nous concerne, nous sommes en train d'élaborer une déclaration de principe que nous espérons publier en même temps que les deux rapports qui paraîtront au cours des deux prochains mois et où nous voulons faire une étude critique, mais sélective, de l'application universelle des programmes. Ce qui oriente notre conclusion, c'est que nous avons tout simplement, au cours des 20 dernières années, dépensé beaucoup d'argent au Canada pour des programmes dont les experts et parmi eux, je suppose, figure notre organisme, nous ont dit qu'ils assureraient une redistribution du revenu, des plus favorisés au moins favorisés, du riche au pauvre. Nous avons maintenant la preuve, en 1978-1979, que ces diverses méthodes de redistribution du revenu n'ont pas eu l'effet escompté. Le niveau de vie s'est, dans l'ensemble, amélioré. La pauvreté, en termes absolus, n'est plus un problème comme elle l'était il y a quinze ou vingt ans. Je pense que Mlle Bégin a tout à fait raison lorsqu'elle invoque cet argument, mais il n'en reste pas moins que quatre à cinq millions de Canadiens vivent au dessous du seuil de pauvreté. Je pense donc qu'il nous faut revoir avec quelle efficacité nous procédons à cette redistribution de revenu et, en disant cela, je pense aux deux aspects de la question: d'une part, au régime fiscal en général et, d'autre part, à celui des paiements de transferts des revenus.

Le sénateur Buckwold: Vous venez de faire une observation très intéressante à propos de la question des paiements universels. Voulez-vous en parler davantage?

M. Norquay: Dans la déclaration de principes que nous élaborons actuellement nous essayons très prudemment de remettre en cause le facteur d'universalité. Au départ du moins, nous voyons les points faibles de l'approche universelle, selon laquelle des programmes de sécurité, de transfert ou de soutien du revenu assureraient des prestations à tous les citoyens. Nous parlons ici d'allocations familiales, de sécurité de la vieillesse et dans une moindre mesure de l'assurance-chômage, dont le cas est différent car il s'agit exclusivement d'un programme d'assurance alors qu'actuellement c'est une combinaison de programme d'assurance et de paiement de transfert.

[Text]

We would be very concerned if the questioning of universality were extended to health care benefits I think those of us who live close enough to the United States have seen the advertisements every so often encouraging people to buy health care insurance so that they will be able to forestall the incredible economic effects of a major illness. Whenever I see advertisements of that kind I thank goodness for the kind of medical care we have in this country. So I think it would be a grave error to open up the question of universality and say that people above a certain income should pay a greater degree of health care costs and shoulder a greater part of the burden. But with specific regard to such programs as Family Allowances and Old Age Security, I think we are going to see in the next few years more and more questions being asked about whether or not we need to provide money through those programs to people who obviously do not need it. I think the recent changes in the Family Allowances system are an important step towards giving more specific focus to the expenditure of those funds. It is clear that those changes are going to direct public expenditures to the poor in a more specific manner.

The question of Old Age Security is a particularly difficult one. Here again, could we develop some measure or standard? Could we say that for a person over 65 years of age with an average, or above average family income, there is no need for Old Age Security? This particular problem is complicated by the fact that for a number of years Canadian taxpayers paid earmarked funds into the Old Age Security fund. This complicates the problem considerably because people who did that—and we have some of them on our board—can quite rightly claim that having paid into that fund they are entitled to get their money out of it.

So there are some very difficult questions to be answered, and the sum total of what we are beginning to think is that over the next few years, considering the relative ineffectiveness of public expenditures that we all thought were directed toward poverty, people are going to question more and more the degree to which those funds are specifically directed to the people who need them most.

Senator Norrie: I would like to ask if there is any fairness in this situation. There is an old lady of 92 years of age whom I have been hovering over for a long time. She is absolutely alone in the world. A year and a half ago her pension was docked \$40 a month. I pleaded with the authorities concerned to continue to pay her original old age pension, but they did not pay any attention to me. She is slightly senile, but not to any great extent, and when they went to see her she was very honest in telling them how she spent her money and how much she saved. She put a little away each month to look after her old age, and she had about seven or eight thousand dollars in the bank. I should mention that her son was killed on the last day of the war, and her husband died shortly after that and so she was completely alone. She got a small pension, a very small one indeed, because of the death of her son. She tries to save money by doing her own cleaning, but, given that she is 92 years of age, you know the kind of cleaning that would be. Her neighbours help her as well. But she was able to save that

[Traduction]

Nous serions très inquiets si le principe de l'universalité devait s'étendre aux prestations d'assurance-maladie. Ceux qui demeurent assez près des États-Unis ont vu toute la publicité encourageant l'achat d'une assurance-maladie pour pouvoir atténuer les conséquences économiques affreuses d'une maladie grave. Quand je vois des annonces de ce genre, je remercie le ciel du système de sécurité sociale que nous avons au Canada. Je pense que ce serait donc une grave erreur que d'envisager la question de l'universalité en disant que ceux qui touchent plus d'un certain revenu devraient cotiser davantage à l'assurance-maladie et supporter une plus grande part du fardeau. Mais pour ce qui est de certains programmes comme les allocations familiales et la sécurité de la vieillesse, je crois que dans quelques années, on se demandera de plus en plus si, dans le cadre de ces programmes, il faudra ou non donner de l'argent à ceux qui, de toute évidence, n'en ont pas besoin. Les récentes modifications apportées au régime d'allocations familiales sont un premier pas important qui indique qu'on insiste davantage sur la manière de dépenser ces fonds. Il est évident qu'avec ces modifications les deniers publics vont être plus directement destinés aux pauvres.

La question de la sécurité de la vieillesse est particulièrement épineuse. Là encore, y aurait-il lieu d'établir certaines normes? Pourrait-on dire que ceux qui ont plus de 65 ans et un revenu moyen ou supérieur à la moyenne du revenu familial n'en ont pas besoin? Ce problème se complique du fait que pendant un certain nombre d'années des contribuables canadiens ont cotisé au fonds de sécurité de la vieillesse. Cela complique énormément le problème parce que ces personnes, et il y a au sein de notre conseil d'administration, peuvent dire à juste titre qu'ayant versé de l'argent à ce fonds elles ont le droit de se faire rembourser.

Il y a donc des questions très complexes auxquelles il faut répondre, et nous commençons à penser que dans les années à venir, vu le manque d'efficacité relatif des dépenses publiques qui étaient censées remédier à la pauvreté, il y aura tout lieu de se demander dans quelle mesure ces fonds sont vraiment destinés à ceux qui en ont le plus besoin.

Le sénateur Norrie: Je voudrais vous demander si la situation suivante vous paraît juste; il s'agit d'une vieille dame de 90 ans, qui me préoccupe depuis longtemps. Elle est tout à fait seule au monde. Il y a un an et demi, sa pension a été diminuée de \$40 par mois. J'ai plaidé en vain sa cause auprès des services intéressés pour qu'ils lui maintiennent sa pension de vieillesse initiale, mais sans succès. Cette femme est légèrement sénile, mais pas trop, et lorsque les agents des services de pension sont allés la voir, elle leur a très honnêtement dit comment elle dépense son argent et combien elle en économise. Elle met un peu d'argent de côté chaque mois pour ses vieux jours et elle a environ \$7 000 ou \$8 000 à la banque. Je devrais dire que son fils a été tué le dernier jour de la guerre et que son mari est mort peu de temps après. Elle est donc seule au monde. Elle touche une petite pension, très petite en fait, qui lui est versée depuis la mort de son fils. Elle essaye d'économiser en faisant elle-même son ménage, mais à 92 ans, vous voyez ce qu'elle peut faire. Heureusement, ses voisins l'aident.

[Text]

little sum of money through being careful, and yet they took that \$40 a month away from her. I think that was incredible. What do you think about it?

Mr. Norquay: I think the situation you have described is quite a common one, but I think the problem that it poses is an inevitable one. Given the fact that we are going to have income support programs to help people, then we must have some way of determining at what point they begin to receive help and at what point they cease to receive help.

I assume from what you have said, senator, that this individual had been in receipt of a Guaranteed Income Supplement and that when it was found she had savings, it was the Guaranteed Income Supplement that was lowered or removed. Certainly, the Old Age Security pension would not be removed, because that is a universal payment dependent only on age 65 and residency in the country.

This is a common problem which is faced by each provincial welfare program, because in those cases the provinces have to establish, in determining eligibility for welfare, what the cutoff point is and what the asset limits will be. Like it or not, some form of cutoff, some level, has to be established below which support will be given and above which support will not be given.

I sympathize with the situation, but I really see no way of avoiding that kind of situation at some point. One can argue that the level should be raised, but that is separate issue. If you raise the level of assets allowable, you simply raise the level of the problem.

Senator Norrie: But you are discouraging saving completely. That lady is helpless now. She is in a nursing home and has to have bed care. She stayed independent as long as she could. They have now asked me if I could get her assured of some money so she can stay in the nursing home. The little amount of money she has saved from her pension—and that is where she has it—will be eaten up and she will be put in heaven-knows-where.

The Chairman: What government did it? Was it a provincial or a municipal government?

Senator Norrie: She is in provincial nursing home, but this is federal, for sure.

The Chairman: All right. Dr. Ross, would you give us an explanation of page 16, please?

Mr. Ross: Mr. Chairman, when the council did its poverty fact book two or three years ago—and it is now being updated—two things struck us in terms of the changing picture of the composition of poverty. One was that it is very much becoming a female phenomenon. The number of women heading families, for example, living in poverty is on the increase. The second thing we noted was that the elderly are increasingly becoming part of the poverty picture. If you are female and elderly, it is absolutely the worst situation you can be in.

[Traduction]

Elle a réussi à mettre cette petite somme de côté à force d'économie or on lui enlève \$40 par mois. Cela me paraît incroyable. Qu'en pensez-vous?

M. Norquay: Cette situation est courante, mais elle pose un problème inévitable, car si nous voulons mettre en place des programmes de soutien de revenu pour aider certaines personnes, nous devons fixer d'une façon ou d'une autre un seuil au-delà duquel cette aide cesse.

D'après vos propos, sénateur, je crois comprendre que cette femme a reçu un supplément de revenu garanti et que ce versement a été diminué ou supprimé lorsqu'on a découvert qu'elle possédait des économies. Les prestations de sécurité de la vieillesse ne devraient pas cesser, car il s'agit de prestations universelles accordées uniquement en fonction de l'âge, c'est-à-dire 65 ans, et du lieu de résidence au Canada.

C'est un problème courant auquel fait face chaque programme provincial de bien-être social, parce que dans ce domaine les provinces doivent, en déterminant l'admissibilité aux prestations de bien-être, établir la limite d'inclusion et le niveau des disponibilités. Qu'on le veuille ou non, il faut établir une certaine limite d'inclusion, au-dessus de laquelle des prestations seront accordées et au-dessus de laquelle aucun versement ne sera effectué.

Je comprends la situation mais en fait je ne peux entrevoir aucune façon de l'éviter. On peut préconiser une augmentation de ce niveau, mais il s'agit-là d'une question tout à fait distincte. Si vous augmentez le niveau des disponibilités autorisées, vous ne faites qu'exacerber le problème.

Le sénateur Norrie: Mais vous découragez complètement l'épargne. Cette femme est actuellement sans ressource. Elle a été admise dans une maison de repos et doit rester alitée. Elle a suffi à ses besoins aussi longtemps qu'elle a pu. On me demande actuellement si je peux lui obtenir un certain montant afin qu'elle puisse demeurer dans cette maison de repos. Le petit montant qu'elle a réussi à économiser grâce à sa pension sera rapidement épuisé et on l'enverra Dieu sait où.

Le président: Quel gouvernement a pris cette décision? S'agissait-il d'un gouvernement provincial ou d'une administration municipale?

Le sénateur Norrie: Elle est actuellement dans une maison de repos provinciale, mais il s'agit là de toute évidence d'un problème relevant du gouvernement fédéral.

Le président: Très bien. M. Ross, pourriez-vous nous expliquer le contenu de la page 16?

M. Ross: Monsieur le président, lorsque le Conseil a rédigé il y a deux ou trois ans ce livre sur la pauvreté, livre qui est actuellement mis à jour, deux faits nous ont frappés dans l'évolution de la composition du tableau de la pauvreté. Le premier est que la pauvreté est un phénomène qui touche de plus en plus les femmes. Par exemple, il y a eu une augmentation du nombre de femmes qui sont chef de famille et qui vivent dans la pauvreté. Le deuxième fait est que les personnes âgées font de plus en plus partie de la population pauvre. Si vous êtes une femme âgée, vous vous trouvez certainement dans la pire des catégories.

[Text]

The Statistics Canada poverty lines are lower than those developed by the Canadian Council on Social Development under the chairmanship of Senator Godfrey several years ago. They were based on the Croll report and, accordingly, would be somewhat higher. Using the Statistics Canada figures, which are more or less taken as official figures, 11.9 per cent of families, regardless of age of head, and 37.9 per cent of unattached individuals live in poverty. Based on the figures for 1977, which is the last year for which Statistics Canada has the figures, the poverty line is considered to be \$4,446 for an individual living in a city of 500,000 and over. The figures are adjusted according to the size of the area, incidentally. The poverty line for a couple is considered to be \$6,443, according to Statistics Canada for 1977. It would be slightly higher for 1978-79.

Looking at it by age, 16.3 per cent of families with the head aged between 65 and 69 live in poverty—that has gone up by 5 percentage points; and 50.3 per cent of unattached individuals in that age group live in poverty. For those over 70 it gets even worse. 22.3 per cent of families with the head over the age of 70 live in poverty. That is twice the incidence or twice the amount, on average. It is getting up quite steep for those over 70. For those over 70 who are unattached, it is 63.2 per cent who live in poverty. So if you are over 70 there is a two-thirds chance that you will be living in poverty, that is, having less than \$4,440 per year as an individual.

Coming to a point which I think is interesting, about 75 per cent of the unattached individuals over age 65 living in poverty are women, and that underscores the inadequate treatment afforded widows by retirement programs in general. We outline that elsewhere in the report, but it is a fact that there are poor survivor benefits and poor widow benefits both in the private sector and the public sector, although it is perhaps less so in the public plans.

The Chairman: You might recall that the poverty line set out by the Senate in the poverty report was pretty well accepted. I believe you said it was \$4,446. It runs between \$3,231 and \$4,446. The poverty line established by the Senate was \$4,770, which is not too bad. For a family of two, the Statistics Canada figures run between \$4,688 and \$6,443, whereas the Senate poverty line runs at \$7,940, which is the same as the poverty line of the Canadian Council. So it looks as though on the Statistics Canada poverty line you do all right if you don't eat.

I just thought that should go on record.

Senator Godfrey: Mr. Chairman, I should like to pick up a question I thought about when I was listening to Senator Buckwold earlier. If you do not have a compulsory retirement age of 65, psychologically people might be less inclined to save for their old age because they will hope that they will not have

[Traduction]

Le seuil de la pauvreté établi par Statistique Canada est inférieur à celui qu'a établi le Conseil canadien de développement social sous la présidence du sénateur Godfrey il y a plusieurs années. Ce seuil de la pauvreté se fondait sur le rapport Croll, c'est pourquoi il était un peu plus élevé. Selon Statistique Canada, dont les chiffres sont plus ou moins considérés comme officiels, 11,9 p. 100 des familles, quel que soit l'âge du chef de famille, et 37,9 p. 100 des personnes seules, vivent dans la pauvreté. Selon les chiffres de 1977, dernière année pour laquelle Statistique Canada dispose de statistiques dans ce domaine, le seuil de la pauvreté a été établi à \$4446 pour une personne vivant dans une ville de 500,000 habitants et plus. Incidemment, les chiffres changent selon la taille du lieu de résidence. Ce seuil, pour un couple, serait de \$6443 selon Statistique Canada, en 1977 et il serait légèrement plus élevé en 1978-1979.

Si l'on considère l'âge du chef de famille, 16,3 p. 100 des familles dont le chef a entre 65 et 69 ans vivent dans la pauvreté. Il y a eu une augmentation de 5 p. 100. En outre, 50,3 p. 100 des personnes seules au sein de ce groupe d'âge vivent dans la pauvreté. Pour les personnes ayant plus de 70 ans, la situation s'aggrave en effet, 22,3 p. 100 des familles dont le chef a plus de 70 ans, vivent dans la pauvreté. C'est le double, par rapport au nombre ou au montant moyen des prestations. La courbe s'accélère brusquement chez ceux qui ont plus de 70 ans. Chez ces derniers, 63,2 p. 100 de ceux qui vivent seuls sont pauvres. Par conséquent, si vous avez plus de 70 ans, vous avez deux chances sur trois de vivre dans la pauvreté, c'est-à-dire d'avoir un revenu annuel inférieur à \$4400.

Autre fait intéressant à signaler, environ 75% des personnes seules âgées de plus de 65 ans qui vivent dans la pauvreté sont des femmes, et cela n'est qu'une piètre illustration du malheureux sort qui est réservé aux veuves dans le cadre de la plupart des programmes de retraite. Nous soulignons ce fait ailleurs dans le rapport, mais il reste que les prestations aux survivants et aux veufs sont maigres, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, bien que dans ce dernier cas, la situation soit peut-être un peu meilleure.

Le président: Vous vous rappellerez que le seuil de pauvreté établi par le Sénat dans son rapport sur la pauvreté a été généralement admis. Vous avez mentionné, je crois, qu'il était de \$4446. Il se situe entre \$3231 et \$4446. Le seuil de pauvreté établi par le Sénat était de \$4770, ce qui n'est pas trop mal. Pour une famille de deux personnes, Statistique Canada l'établit entre \$4688 et \$6443, alors que le seuil de pauvreté établi par le Sénat serait de \$7,940, soit le même que celui du Conseil canadien. Il semblerait donc, d'après les normes de Statistique Canada, qu'il faille se priver de manger pour ne pas devenir pauvre.

J'estimais simplement que ces faits devaient être portés au compte rendu.

Le sénateur Godfrey: Monsieur le président, j'aimerais soulever une question qui m'est venue à l'esprit pendant que j'écoutais le sénateur Buckwold, il y a quelques instants. Si l'on n'impose pas la retraite obligatoire à 65 ans, psychologiquement, les gens seront moins enclins à épargner pour leurs vieux

[Text]

to retire at age 65. If you know you will have to retire at age 65, and have in mind the kind of pension you will receive, you will more likely be inclined to save a little extra. On the other hand, if you think you can go on and on, they why should you save, because you will always be able to have an income, thinking that you will be the exception who will not have to retire?

I just thought I would toss that thought out.

The Chairman: Well, you threw it out and I will throw it out too. Senator Bird?

Senator Bird: It is like the story of the grasshopper and the ant, Mr. Chairman. The grasshopper sang all day, but he did get into trouble. The question was really taken out of my mouth by Senator Buckwold. I would like to follow it up a bit more deeply, because I am struggling to clarify my own thoughts about this matter when it comes to making recommendations. I recall talking to George Davidson, who was the deputy minister at the time the Family Allowance was brought in, and I asked, "Why the principle of universality?" He said that one of the reasons was the difficulty of administration; that it was easier to give everyone \$10, or whatever it was, for each child.

I suppose that with the development of computers, that argument is no longer as valid as it was in the 1940s. But I recall being told, when I was in Denmark, that they felt, because of the intense cost of the social services which we had brought in, and because at the moment our government was facing the awful fact that we were spending too much money, we were in trouble with this, and that with the growing demande for government not to spend so much money, we might be forced into thinking that not everyone should get everything.

The great problem that I am faced with is the fact that a great many people have already paid into it and, as you pointed out, have a right to it and would feel they were being gyped if the government decided to change anything. So we are really up against something about which we have to think hard.

Did you do any study of the means test system in Denmark and, I believe, in Sweden, because it was said to me years ago "Of course, we don't see how you can manage this."

I must say quickly that I agree with all the things that you recommend for people who are poor, because we are all concerned—I am particularly—about the problems of poor women, of which I am well aware, Mr. Chairman. Have you tried to compare our system with what the Danes are doing? Should we not do some comparative thinking, to find out what they are doing from their experience, because they are very good to old people; they do everything for them?

[Traduction]

jours, parce qu'ils auront l'espoir de ne pas devoir prendre leur retraite à 65 ans. Si vous êtes conscient que la retraite vous attend à 65 ans et que vous ayez une idée du genre de prestations que vous retirerez, vous aurez probablement davantage tendance à accumuler des épargnes supplémentaires. Par ailleurs, si vous avez l'impression que vous pourrez continuer à travailler tant que bon vous semblera, pourquoi épargneriez-vous? Ne serez-vous pas toujours en mesure de recevoir un revenu, convaincu que vous êtes d'être alors parmi les privilégiés qui n'auront pas à prendre leur retraite?

Je voulais simplement vous faire part de cette réflexion.

Le président: Eh bien, vous l'avez fait et je suis d'accord avec vous. Sénateur Bird?

Le sénateur Bird: Cela me rappelle la fable de la cigale et de la fourmi, monsieur le président. La cigale a chanté tout le jour, mais elle a eu des problèmes. Le sénateur m'a vraiment tiré cette réflexion de la bouche. J'aimerais développer encore un peu cette théorie, si vous me le permettez, car il me faut m'en faire une idée plus précise en prévision des recommandations que nous aurons à faire. Une fois que je parlais avec George Davidson, qui était sous-ministre à l'époque où les allocations familiales ont été instaurées, je me rappelle lui avoir demandé: «Pour quelle raison a-t-on eu recours au principe de l'universalité?» Il avait répondu qu'on l'avait fait en partie pour des raisons administratives; il était en effet plus facile de verser \$10, ou quelque montant que ce soit, à chaque enfant.

Je présume qu'à l'ère de l'informatique, cet argument n'aurait plus la même valeur que dans les années 40. Je me souviens qu'on m'avait dit, lors d'une visite au Danemark, qu'en raison des coûts énormes des services sociaux que nous avions mis sur pied, et que vu qu'à cette époque, le gouvernement se faisait reprocher de trop dépenser, nous aurions des problèmes avec ces mesures, et que les pressions croissantes en vue de faire diminuer les dépenses gouvernementales nous forceraient peut-être à remettre en question l'universalité des allocations.

Le problème, c'est qu'ayant déjà versé des cotisations comme vous l'avez déjà souligné, ces futurs retraités ont droit aux prestations et qu'ils se sentiraient trompés si le gouvernement décidait de changer quoi que ce soit au programme. Nous nous trouvons donc dans une situation qu'il nous faudra examiner très attentivement.

Aviez-vous alors étudié le système d'évaluation des ressources en vigueur au Danemark et, sauf erreur, en Suède? Car on m'avait dit, il y a de cela bien des années: «Naturellement, nous ne voyons pas comment nous pourrions administrer un tel système.»

Bref, je dois dire que j'approuve toutes les mesures que vous recommandez en faveur des pauvres, car nous nous intéressons tous—moi en particulier—aux problèmes des pauvres femmes, que je connais très bien, monsieur le président. Avez-vous essayé de comparer notre système avec celui en vigueur au Danemark? Ne devrions-nous pas faire des évaluations comparatives et nous demander ce qu'il advient de l'expérience des

[Text]

Mr. Norquay: We have not done so specifically. The system we have been thinking about—and we are by no means finished thinking about it yet—is one in which the taxation system would be used to recover beyond a certain income level all of the benefits derived from Family Allowances, or, if one went to the point of Old Age Security, Old Age Security.

Senator Bird: And using perhaps the negative income tax as your basis?

Mr. Norquay: That is one way, although that gets you into a much more fundamental change in approach. Our thinking is along these lines: if one were to say that above and beyond average family income the Family Allowance would be recovered at 100 per cent, all you are really talking about is a two-line section of the tax form. That is a pretty rough and ready and somewhat blunt way of doing it; but that is one way of doing it. The difficulty is, as we are learning, that the calls for a guaranteed annual income of 10 years ago are now being heard less and less. It is not just because of growing conservatism or fiscal concern. We are beginning to realize the true technical difficulties of rolling into one ball all the various transfer payments systems that we have and attaching that to the tax system, which is itself a reasonably complicated process. I do not know if you have seen the discussion paper that was put out when the budget was tabled in the house in the fall. That particular report was a project prepared by Health and Welfare officials and Treasury Board officials—

Senator Bird: Yes, I did. I spoke to it in the Senate.

The Chairman: I read it. Go ahead.

Mr. Norquay: It indicates the kinds of concerns and issues that one would have to address, and they are by no means simple.

The Chairman: Do you remember how he finished? I remember it very well. He said, "This could be difficult, but it could be done."

Senator Bird: I remarked that "impossible" was not a word that we should use.

The Chairman: I think we discussed it. I suggested that honourable senators should read it. It is a very interesting 10 or 15-page document. It contains information that you will recall with interest as long as you are a member of this committee, because it gives us something that we have not yet been able to get across. I have been wondering how we would get it to you. We will remind you about the document. It is worth devoting some time to.

Senator Godfrey: On the question of universality, which we spent hours discussing at the last meeting of the council, I cannot remember anything that happened a couple of weeks ago, but my recollection is that when the Family Allowance was introduced in 1945 it was not universal; that if you had an

[Traduction]

Danois, car ils semblent très bien traiter leurs vieillards et être prêts à tout faire pour eux?

M. Norquay: Nous ne l'avons pas fait spécifiquement. Le système que nous étudions actuellement et que nous n'avons pas fini d'étudier fait appel au régime fiscal pour récupérer le montant des allocations familiales qui dépasse un certain taux de revenu. Cela pourrait également s'appliquer aux prestations de sécurité de la vieillesse.

Le sénateur Bird: Vous pourriez également vous fonder sur l'impôt négatif sur le revenu, n'est-ce-pas?

M. Norquay: C'est une façon de procéder, bien que cela sous-entende un changement de méthode beaucoup plus fondamental. Voici, en gros, ce que nous pensons. Si quelqu'un disait qu'au-delà d'un certain revenu familial moyen, on récupérerait tout le montant des allocations familiales, ils se référerait vraiment à un article de deux lignes de la formule fiscale. C'est une façon de procéder assez brutale, mais c'est une solution possible. Comme nous sommes en train de l'apprendre, le problème découle de ce que l'on entend de moins en moins parler des réclamations de revenu annuel garanti d'il y a dix ans. Ce fait ne résulte pas uniquement d'un conservatisme croissant ou d'une préoccupation fiscale. Nous commençons à nous rendre compte des véritables problèmes techniques auxquels il faut faire face lorsqu'on veut réunir en une seule formule les divers systèmes de paiement de transfert d'impôts que nous possédons et les incorporer au système fiscal qui est en lui-même un processus assez complexe. Je ne sais pas si vous avez consulté le rapport qui a été présenté lorsque le budget a été déposé à la Chambre cet automne. Il s'agissait d'un projet établi par les hauts fonctionnaires de Santé et Bien-être Canada ainsi que du Conseil du Trésor.

Le sénateur Bird: Oui, je l'ai fait. J'en ai parlé au Sénat.

Le président: Je l'ai également lu. Vous pouvez continuer.

M. Norquay: Ce rapport mentionne les genres de problèmes auxquels il faudrait faire face et qui ne sont pas simples du tout.

Le président: Vous souvenez-vous de la conclusion à laquelle il est arrivé? Je m'en souviens très bien. Il a déclaré que cela pourrait être difficile, mais que c'était réalisable.

Le sénateur Bird: J'ai souligné alors que nous ne devrions pas utiliser le terme «impossible».

Le président: Je crois que nous en avons discuté. J'ai proposé aux honorables sénateurs de le lire. Il s'agit d'un document intéressant de 10 ou de 15 pages. Il contient des renseignements dont vous vous souviendrez tant que vous serez membre de ce comité, étant donné qu'il nous informe sur des faits dont nous n'avons pas encore réussi à vous convaincre. Je me demandais comment nous y arriverions. Nous vous y ferons penser. Il vaut vraiment la peine de consacrer du temps à le lire.

Le sénateur Godfrey: En ce qui concerne la question de la généralisation du régime dont nous avons discuté pendant des heures au cours de la dernière réunion du Conseil, je ne me souviens pas des événements qui se sont produits il y a une couple de semaines, mais je me souviens que lorsque les

[Text]

income of something like \$3,600 a year, you did not apply for the Family Allowance. Is that not true?

Mr. Norquay: It was always universal.

Senator Godfrey: Taxed above a certain amount—

The Chairman: Senator, I am told it was always universal.

Mr. Norquay: The question of taxation came in with the 1973 or 1974 changes—I am not quite sure of the date—when the rate was raised from \$6 up into the twenties. At that point the minister of the day, in presenting it to the house, made the point that by making Family Allowances taxable at that point there would be some recovery.

Senator Godfrey: Would it be that the first proposal was that the Family Allowance was not going to be universal, because I remember that when it came in—I am obviously wrong—it became politically immediately acceptable because it was universal. My wife was against it because she did not think she was going to get it; but when she found she was going to get it she thought it was great.

Senator Deschatelets: It was universal. The Old Age Pension, at the beginning, was not universal. That is my recollection.

The Chairman: Yes. It was the means test.

Senator Bird: I believe a Senate committee sat on it.

The Chairman: Do you know how long it took us to get rid of the means test? We had the means test in connection with the Old Age Pension from 1927 to 1952.

Senator Bird: Was there not a Senate committee or joint committee which sat on the Old Age Pension? They brought in the 2 per cent tax.

The Chairman: There was a demand that we do something about social security. A joint committee was established to see what we could work out. Lesage was the chairman from the house—I was in the house then; Fleming was the man for the Tories; there was our friend Knowles for the NDP, and I was the Liberal whip. We started out by wanting social security as it existed in the United States, because they had been dealing with it since 1934. The Prime Minister did not like it, and Davidson did not like it. They said to us, "Make up your mind that we are not going to go for that; but we will go for universal." So we sat around together, and we had trouble in getting agreement. Fleming and I could agree, but we had trouble with the others. We finally said, "We will come up with \$50 universal." The P.M. said, "No. You cannot have \$50, but you can have \$40 universal"; and that is what we settled on. We thought that was a good deal.

[Traduction]

allocations familiales ont été introduites en 1945, elles ne s'appliquaient pas à tout le monde; ainsi, les personnes dont le revenu était d'environ \$3,600 par année n'étaient pas admissibles aux allocations familiales. Est-ce que je me trompe?

M. Norquay: Elles ont toujours été d'application universelle.

Le sénateur Godfrey: Elles étaient imposables au-delà d'un certain montant—

Le président: On m'a dit, sénateur, qu'elles ont toujours été d'application universelle.

M. Norquay: La question de l'imposition de ces allocations faisait partie des changements proposés en 1973 ou 1974—je ne suis pas très certain des dates—lorsque le taux a été porté de \$6 à un montant situé dans la vingtaine. En déposant ce projet de loi à la Chambre, le ministre alors en poste a souligné que le fait de rendre les allocations familiales imposables permettrait de récupérer un certain montant.

Le sénateur Godfrey: La première proposition n'était-elle pas que les allocations familiales ne devraient pas être d'application universelle? En effet, je me souviens que lorsque cette proposition a été faite—il est évident que je me trompe—elle est devenue immédiatement acceptable sur le plan politique parce qu'elle s'appliquait à tout le monde. Ma femme ne l'approuvait pas parce qu'elle croyait qu'elle n'obtiendrait pas d'allocations familiales; lorsqu'elle s'est aperçue de son erreur, elle a été enthousiasmée par la proposition.

Le sénateur Deschatelets: Les allocations familiales s'appliquaient à tout le monde. Au tout début, la pension de vieillesse n'était pas, d'application universelle, si je m'en souviens bien.

Le président: Oui. On procédait alors selon la justification des ressources.

Le sénateur Bird: Je crois qu'un comité sénatorial a étudié cette question.

Le président: Vous rappelez-vous combien nous avons mis de temps à nous débarrasser de la justification des ressources? Nous devons procéder à cette justification dans le cas des pensions de vieillesse de 1927 à 1952.

Le sénateur Bird: Un comité sénatorial ou un comité mixte n'a-t-il pas étudié la question des pensions de vieillesse? C'est de ce comité qu'émane l'impôt de 2%.

Le président: On nous avait demandé de faire quelque chose au sujet de la sécurité sociale. Un comité mixte a été créé, sous la présidence de M. Lesage de la Chambre—je siégeais alors à la Chambre; M. Fleming représentait les conservateurs, le NPD était représenté par notre ami Knowles et j'étais le whip du parti libéral. Nous avons donc commencé par exiger un régime de sécurité sociale semblable à celui des États-Unis parce qu'on s'occupait de cette question dans ce pays depuis 1934. Le Premier ministre ainsi que M. Davidson n'ont pas aimé notre idée. Ils nous ont alors déclaré: «Prenez-en votre parti, nous n'accepterons pas cette idée; nous adopterons plutôt un régime à application universelle». Nous nous sommes alors réunis de nouveau et avons eu beaucoup de peine à nous entendre. Fleming et moi-même pouvions arriver à nous entendre, mais c'est avec les autres que les problèmes se posaient. À la fin, nous sommes tombés d'accord pour un versement uni-

[Text]

I will tell you how it was fixed—and this is interesting. In deciding on \$40, they took the gross national product, which was then about \$25 billion. I may be out a billion, but I not far out. The promise was that it would increase with the increase in the gross national product. That seemed to be a good idea; and for a great number of years they kept it moving up. But in recent years it has fallen behind the gross national product, which is \$230 billion, and I think we are now at \$169 for the Old Age Pension. We are about four or five times what it was in 1952, and the gross national product is about eight times. That is the way it is at the present time.

Senator Bird: But we were paying for it then, I think, at the rate of 2 per cent income tax, 2 per cent sales tax, and 2 per cent corporation tax; and it is 3½ per cent now.

The Chairman: And then they took it off as the GNP started rising.

Senator Bird: So we are all paying for it. Don't let us forget that.

The Chairman: Well, not too much, really. Did we pay for it for that many years?

Senator Bird: Yes.

The Chairman: We pay so much, that one forgets.

Senator Williams: My mind keeps wandering back to the ancient days when this was non-existent for my people. Even today there are many areas of Canada where there is no income and no hope in hell of people ever getting pensions, so I do not know where I am sitting at the moment. These problems affect the country as a whole, of course.

Retirement age is possibly inevitable. Sooner or later a person must retire, or gets lazy and follows the line of least resistance, which is retirement, anyway. Then, in most cases, they slide into poverty.

Take the people in the northern part of British Columbia. Possibly the only income that they can refer to as "income" is Family Allowance and a certain amount of social assistance. The figures and the facts are indeterminate, because so many phases of bureaucracy intervene by the time they get what they are actually going to receive. It is insecure, and very obscure.

Then again, what is the poverty line? We know what the general poverty line is, as arrived at by consultation and calculation, but is the poverty line the true picture? For many new Canadians who are brought over here, and who have been used to a different type of life, our poverty line is far, far above

[Traduction]

forme de \$50. «Le Premier ministre s'y est opposé et nous a proposé une prestation uniforme de \$40»; c'est ainsi que la question a été réglée. Nous pensions qu'il s'agissait d'une bonne affaire.

Je vous ferai maintenant part de la façon dont ce montant a été fixé—et c'est intéressant. Cette prestation uniforme de \$40 a été calculée à partir du produit national brut qui s'élevait alors à \$25 milliards. Je me trompe peut-être d'un milliard, mais je n'en suis pas loin. On nous avait alors promis que la prestation augmenterait en fonction de la hausse du produit national brut. Cela semblait être une bonne idée et pendant un bon nombre d'années, la prestation augmentait régulièrement. Mais depuis quelques années elle a diminué par rapport au produit national brut; ce dernier s'élève en effet à \$230 milliards alors que la prestation pour les pensions de vieillesse est de \$169. La prestation est peut-être quatre ou cinq fois plus élevée que le montant fixé en 1952, mais le produit national brut quant à lui est huit fois plus élevé. Telle est la situation à l'heure actuelle.

Le sénateur Bird: Mais à cette époque-là, nous payions cela, je présume, au rythme de 2 p. 100 d'impôt sur le revenu, 2 p. cent de taxes de vente et de 2 p. 100 d'impôt sur les sociétés; à l'heure actuelle cela représente 3½ p. 100.

Le président: Et ils l'ont retiré au moment où le PNB a commencé à grimper.

Le sénateur Bird: Nous payons donc tous pour cela. Ne l'oublions surtout pas.

Le président: Eh bien! pas tellement finalement. Avons-nous payé pour cela pendant toutes ces années?

Le sénateur Bird: Oui.

Le président: Nous avons tellement payé que nous l'avons oublié.

Le sénateur Williams: Je ne peux m'empêcher de penser aux jours anciens où mes contribuables ne pouvaient en profiter. Même aujourd'hui, dans de nombreuses régions du Canada des personnes ne touchent aucun revenu et n'ont aucun espoir d'obtenir des pensions; je ne sais pas où je me situe. Ces problèmes touchent naturellement le pays dans son ensemble.

L'âge de la retraite est peut-être inévitable. Une personne doit prendre sa retraite un jour ou l'autre, ou devenir paresseux et suivre le cours de la perte de résistance, ce qui est finalement une retraite. Ainsi, dans la plupart des cas, c'est la pauvreté qui les attend.

Prenez par exemple les habitants du Nord de la Colombie-Britannique. Il est possible que le seul revenu qu'ils puissent qualifier comme tel soit les allocations familiales et les allocations d'aide sociale. Les chiffres et les faits sont imprécis en raison des nombreuses étapes de la bureaucratie qui interviennent avant que ces personnes ne touchent les chèques qu'elles reçoivent vraiment. C'est très peu sûr et très obscur.

Une fois de plus, où se situe le seuil de la pauvreté? Nous connaissons le seuil de la pauvreté, celui que l'on a déterminé à la suite de consultations et de calculs; mais projette-t-il la véritable image? Pour un grand nombre de néo-canadiens qui immigrent ici et qui ont été habitués à un mode de vie

[Text]

the poverty line in the country they may have come from. The poverty line, as we know it, may present a picture which contains unseen and unrealized aspects. So where do we go from here? How do we calculate these things?

The Chairman: Well, perhaps we cannot give up what we have got.

Senator Adams, what about the far north?

Senator Adams: Mr. Chairman, I do not know. I have not really studied anything on that yet. I do not know how far they have studied old age pensions in the Northwest Territories. I do not think that people can live on what they are getting now, and I think that if they can, it is only because of the fact that they live in government houses and have subsidized rents, and so on. I suppose that if they get social assistance they might be able to live on it, but everything costs so much. I will have to go back some time to find out how much people get in a month before I can tell the committee anything.

Senator Williams: Mr. Chairman, the cost of living in the far north—in the Northwest Territories, the Yukon and northern British Columbia—is quite different from that in the general areas of population in our country. I have had to pay as much as \$6 for bacon and eggs in some of those areas.

The Chairman: What you say, of course, is very true.

Now, we have had a pretty good discussion. Are there any further questions?

Senator Buckwold: I have what amounts to no more than a comment, really. On page 23 of the brief you talk about senior citizens' housing, and I do not think you are quite fair to this form of housing, which, in my opinion, especially in western Canada, at least, has been a very acceptable way of taking care of senior citizens at a variety of income levels.

You have said that this form of housing is the least resorted to and the least attractive, and so on, and yet we see literally dozens and dozens of lovely senior citizens' residences, catering to a variety of income levels, that are very well accepted by the people. The waiting lists are very lengthy. It is not looked on as a downgrading. People with very good incomes are moving into senior citizens' housing, where in fact they are getting some care—perhaps one meal a day and this type of thing.

I just wanted to comment that I do not think you have been fair in your assessment of senior citizens' housing, as far as my part of the world is concerned.

Mr. Ross: The comment about it being the kind of housing that is the least resorted to and least acceptable is the result of

[Traduction]

différent, notre seuil de pauvreté est de loin supérieur à celui de leur pays d'origine. Le seuil de pauvreté tel que nous le connaissons peut projeter une image voilant et mitigeant certains aspects. Où allons-nous donc à partir d'ici? Comment calculons-nous ces choses?

Le président: Eh bien, peut-être ne pouvons-nous abandonner ce que nous avons.

Sénateur Adams, et les habitants du grand Nord?

Le sénateur Adams: Monsieur le président, je n'en sais rien. Je n'ai pas encore vraiment étudié quoi que ce soit à ce sujet. Je ne sais pas dans quelle mesure on a étudié la question des pensions de sécurité de la vieillesse dans les Territoires du Nord-Ouest. Je ne crois pas que les gens puissent vivre de ce qu'ils retirent aujourd'hui, et je crois que s'ils peuvent le faire, ce n'est que parce qu'ils habitent des logements du gouvernement, qu'ils ont des loyers subventionnés et ainsi de suite. Je suppose que s'ils reçoivent des prestations d'aide sociale, ils peuvent se débrouiller, mais tout coûte si cher; je devrai retourner dans ces régions un jour pour savoir combien les gens retirent par mois avant de pouvoir faire mes observations au Comité.

Le sénateur Williams: Monsieur le président, le coût de la vie dans le grand Nord, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et dans le nord de la Colombie-Britannique est tout à fait différent de celui des autres grandes régions du pays. J'ai dû payer jusqu'à \$6 pour avoir des œufs et du bacon dans certaines de ces régions.

Le président: Ce que vous dites, bien sûr, est tout à fait vrai.

Je crois que notre discussion a été très fructueuse. Y a-t-il d'autres questions?

Le sénateur Buckwold: J'ai encore une seule petite remarque à faire. A la page 23 du mémoire, vous parlez des logements pour personnes âgées, et je crois que vous ne décrivez pas de façon juste la situation en ce qui concerne cette forme d'habitation, qui à mon avis, en particulier dans l'ouest du Canada du moins, est devenue une façon très acceptable de prendre soin des personnes âgées qui disposent de revenus différents.

Vous dites que cette forme de logement est la moins recherchée, la moins attrayante et ainsi de suite, mais malgré tout des douzaines et des douzaines de belles résidences pour personnes âgées sont construites; elles accueillent des personnes disposant de revenus très différents, et cette forme de logement est très bien acceptée par ces personnes. Les listes d'attente sont très longues. Cela n'est pas considéré comme dégradant. Les personnes qui disposent de très bons revenus vont habiter ces résidences pour personnes âgées où, en fait, elles obtiennent des soins, comme peut-être par exemple un repas par jour ou ce genre de choses.

Je voulais simplement vous faire remarquer que je ne crois pas que votre évaluation de la question des résidences pour personnes âgées est honnête, dans la mesure où la région que j'habite est concernée.

M. Ross: Cette remarque concernant le genre de résidences les moins recherchées et les moins acceptables est faite à la

[Text]

the health and welfare survey you had presented to you a few days earlier. It is just data.

Senator Buckwold: But there is just so much demand for it. There are so many new projects which are sponsored by the three levels of government and by church groups and other fraternal organizations. You just cannot keep up with the demand for them. So they must be acceptable.

Mr. Norquay: I think what we may be seeing here is a difficulty that arises from that kind of attitudinal survey. I would expect that the bulk of the people who were interviewed in that particular survey were not living in that kind of accommodation. I think what we are seeing there is probably a concern, or a fear, or certainly a desire, on the part of the people of advancing years, to remain as independent as possible. I think that is what is coming through in the statistics from that attitudinal survey. There is perhaps a feeling that that kind of accommodation represents a loss of independence that they may have to undergo.

Senator Buckwold: A new trend in senior citizens' housing, as far as I have been able to see it—and I think I have been at half a dozen openings in the last year—is that it encourages the independence of the people who are living in the type of housing that is being provided. As I say, it is being eagerly anticipated by a good number of people. I just wanted to comment that I thought your reference here was a little unfair to the sort of development that is taking place.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I want to say that I think the committee is quite pleased with your report. It contains a lot of valuable information and a lot of reading.

I see that we have received 14 recommendations from you, 13 of which involve spending more money. This is something that we have to consider further, because somebody will have to provide that money. I agree, of course, that it is not part of this committee's function to go into that subject, but I do not think we can ignore the matter completely. We have to give it considerable attention.

Sans plus de commentaires je vous remercie sincèrement en mon nom et au nom du comité.

The Chairman: If there are no further questions, on behalf of the committee I would like to thank Mr. Bourdon, Mr. Ross, Mr. Norquay, and the two ladies, Miss McClain and Miss Laframboise. This is a down-to-earth brief that comes from a very important part of the social atmosphere of Canada. We expected a good brief, and we got a good brief. It contains a great deal of useful information.

We are particularly thankful for the trouble you took to prepare it. Of course, it goes out to the public as an example of the kind of work you do; you take pride in it; and we are very glad of that. Although Senator Fournier has already thanked you, I thank you again on behalf of the committee.

The committee adjourned.

[Traduction]

suite de l'enquête sur la santé et le bien-être qui vous a été présentée il y a quelques jours. Ce ne sont là que des données.

Le sénateur Buckwold: Mais la demande pour ces résidences est quand même très grande. Il y a tellement de nouveaux projets qui sont parrainés par les trois paliers du gouvernement, par des églises et d'autres organismes de fraternité. On ne peut tout simplement pas répondre à la demande. Ainsi, ces résidences doivent être acceptables.

N. Norquay: Je crois que la difficulté ici provient de ce genre d'enquêtes sur les attitudes. Je crois aussi que la majorité des personnes qui ont été interviewées au cours de cette enquête ne vivaient pas dans ce genre de logements. Nous constatons là probablement une inquiétude, une crainte ou certainement un désir, chez les personnes âgées car elles veulent demeurer aussi indépendantes que possible. Je crois que c'est ce qui ressort des données recueillies par cette étude sur le comportement. Elles craignent peut-être que ce genre de logement représentera pour elles une perte d'indépendance.

Le sénateur Buckwold: On constate une nouvelle tendance dans le logement des citoyens âgés, d'après ce que j'ai pu voir—et je crois avoir assisté à une demi-douzaine d'inaugurations l'an dernier. On encourage de plus en plus les personnes qui vivent dans le type de logement fourni à rester indépendantes. Je le répète, c'est ce qu'espèrent au plus haut point un bon nombre d'entre elles. Je voulais simplement préciser que votre allusion me semblait peu tenir compte des progrès qui s'effectuent.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je voudrais dire que le Comité est, à mon avis, tout à fait satisfait de votre rapport. Il contient un grand nombre de renseignements précieux et il est substantiel.

Je remarque que nous avons reçu quatorze recommandations de votre part, dont treize portent sur une plus grande dépense de fonds. C'est une question que nous devons étudier plus attentivement, car il faudra bien que quelqu'un fournisse cet argent. Je conviens, bien sûr, qu'il n'appartient pas au Comité d'aborder ce sujet, mais je ne crois pas que nous devions le passer sous silence. Nous devons au contraire y accorder une attention considérable.

Without any more comments, I thank you sincerely in my name and on behalf of the Committee.

Le président: S'il n'y a plus de questions, j'aimerais, au nom du Comité, remercier MM. Bourdon, Ross et Norquay ainsi que les deux dames, M^{lles} McCain et Laframboise. Nous avons là un mémoire réaliste sur un secteur très important du milieu social canadien. Nous nous attendions à un bon mémoire, et nous n'avons pas été déçus. Il est très instructif—

Nous vous sommes particulièrement reconnaissants du soin que vous avez mis à le rédiger. Le public aura ainsi une idée du genre de travail que vous faites; vous en êtes fiers, et nous en sommes très heureux. Même si le sénateur Fournier vous a déjà remerciés, je le fais de nouveau au nom du Comité.

Le Comité suspend ses travaux.

Appendix "11-A"

CANADIAN COUNCIL ON SOCIAL DEVELOPMENT

SUBMISSION
TO THE
SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON
RETIREMENT AGE POLICIES

DR. DAVID ROSS

JANUARY, 1979

TABLE OF CONTENTS

| | | |
|--|---|--|
| I. | The Demographic Picture | |
| II. | The Age of Retirement | |
| | When and Why People Retire | |
| | Allowing for Later Retirement | |
| | Arguments For Mandatory Retirement | |
| | Arguments Against Mandatory Retirement | |
| | Allowing for Earlier Retirement | |
| | Recommendations on the Age of Retirement | |
| III. | Income Problems of the Retired | |
| | The Private Pension System | |
| | The Public Pension System | |
| | Recommendations on Retirement Income | |
| IV. | Employment and Social Services Available to the Retired ... | |
| | 1. Housing Services | |
| | Home Ownership | |
| | Private Rental Accommodation | |
| | Roomers | |
| | Senior Citizen Housing | |
| | Housing Advisory and Relocation Services | |
| | 2. Health Services | |
| | Normal Health Needs | |
| | Health Needs of the Sick Elderly | |
| | Services to the Frail Elderly | |
| | 3. Legal Services | |
| | 4. Transportation Services | |
| | 5. Leisure, Recreation and Education | |
| | 6. Pre-Retirement and Gradual Retirement Programs | |
| | 7. Financial Implications | |
| V. | National Policy and Planning Focus | |
| RECOMMENDATIONS (These are found at the end of each section and sub-section) | | |

The Canadian Council on Social Development would like to direct its brief to three areas concerning retirement age policies: the age of retirement; the income status of the retired; and the adequacy of employment and social services available to the retired.¹

I. THE DEMOGRAPHIC PICTURE

But first it is necessary to set the global demographic picture in order to dispel a widely held belief that we are soon to become swamped by retired persons and that society will be hard-pressed to cope.

Of course no one knows precisely what percentage of the population will be retired at any given future date; this will depend primarily on birth rates, immigration policy, retirement policies, and employment opportunities, among others. However, to get some idea of the size of the future retired population we can start by using Statistics Canada's most frequently used projection.²

This projection shows that the percentage of the population aged 65 and over rises quite slowly from 8.7% of the total in 1976, to 11.9% in 2001, and then as the "baby-boom" retires the percentage rises to 20.2% by the year 2031. But while this is taking place, it must also be noted that the population aged 0-17 years falls both relatively and absolutely.

The net effect, consequently, of these shifting demographic components is that the working-age population (18-64 years) as a percentage of the total population will actually rise until the end of the century, and then decline to 59.9% in 2031 which leaves it almost at the same level as today, 59.5%. Consequently, the over-all dependency rate - that proportion of the population outside the working-age group - will virtually remain unchanged. The ability of the income earning population, therefore, will not be diminished with respect to being financially able to support the non-active population.

1. A considerable amount of material in this study derives from two earlier Council studies: How Much Choice? Retirement Policies in Canada, 1975; and Women and Pensions, 1978.

2. Statistics Canada, Perspective Canada II, Ottawa, 1977.

However, what obviously will change is the type of dependent. And the question is, will the working age population, while able, be willing to shift this economic support from their children to their aging parents? Or will future retiring workers save adequately for their own retirements?

Another global perspective on the retired population is gained through inter-country comparisons. Canada currently has about 9% of its population aged 65 or over; but compare this with Norway, Belgium, France, West Germany, and the U.K. at 14%; or Sweden and Austria at 15%; or East Germany at 16%.³ Yet we are unaware of any insurmountable problems faced by these countries with one-and-a-half and almost two times the proportion of aged in the population of Canada.

The purpose of this brief look at the broad unfolding demographic picture is not to suggest that we are not going to face some fairly difficult problems ahead, and that everything is well. Rather, the purpose is to point out that the magnitude of the problem is often overstated, and also to suggest that we still have a considerable amount of planning time available in order to properly adjust to the largest changes that will occur only after the turn of the century, although this does not mean that individuals should neglect now to begin adequately saving for their own retirements.

II. THE AGE OF RETIREMENT

In raising the issue of retirement age, we must consider not only the age at which people should be allowed, or forced, to leave their work-places, but also at the point in an individual's working career at which he or she should be entitled to receive a retirement pension. Income after retirement is the key question, since everyone is free to withdraw from the labour market whenever they wish; whether they can afford it is the limiting condition.

At the outset it can be questioned whether chronological age should be the bench-mark for deciding on eligibility for retirement benefits. Some workers spend more years on-the-job than others, so it can be argued that length of working life rather than age should be the criterion. In addition some jobs are more hazardous and demanding than others, so it can be argued that the amount of "wear and tear" on the individual should be a criterion for eligibility for retirement benefits.

3. Quoted in B.J. Powell and J.K. Martin, "Economic Implications of an Aging Society in Canada". A paper prepared for the National Symposium on Aging, Ottawa, 1978.

We find merit in all three criteria, and suggest that greater attention be paid to considering all three when eligibility for retirement benefits is being discussed. However, because most public discussion centres on the age criterion, we primarily focus our comments on this issue.

At the outset, we will make it quite clear that we favour a more flexible approach to retirement age. It must also be realized that a mandatory retirement age sometimes cuts both ways. It not only restricts some from working longer, it also quite often requires that workers who are unable to continue to the mandatory and "normal" retirement age because of health problems (of people retired at age 64, it has been estimated that 58% have done so for reasons of health)⁴ are forced to live on inadequate pensions and, therefore, quite often live in very straightened circumstances (65% of all unattached individuals aged 55-64 and not in the labour force have incomes below Statistics Canada's poverty line).⁵ Also, as we shall see below, poor vesting, indexing, and portability provisions in private pensions are also important reasons why early retirement pensions are inadequate.

What is needed then is a more flexible approach to establishing eligibility for retirement benefits, so that people who require them can retire earlier, but without this earlier retirement age becoming a mandatory cut-off for those who wish to work longer. This brief proceeds, therefore, to discuss the current retirement age and then examine some of the questions surrounding proposals to allow people to retire both later and earlier than at present.

When and Why People Retire

The available evidence suggests that the majority of people do retire around the age of 65. Labour force participation rates indicate this: currently 96% of males aged 35-44 are in the labour force; 77% of the males aged 55-64 are; and

4. Many details on retirement such as this have been made available through the results of the Special Survey of Retirement conducted by Statistics Canada on behalf of Health and Welfare Canada, February, 1975. Fortunately, the major results of this extensive survey have been summarized in three volumes titled Retirement in Canada by S. Ciffin, J. Martin, and C. Talbot, and released by the Policy Research and Long Range Planning Branch of Health and Welfare Canada. Henceforth, references to the results of this special survey will simply be Survey, Health and Welfare Canada.

5. Statistics Canada, Income Distribution by Size in Canada, 1976.

this drops to only 26% for the 65-69 age group, and 10% for the over 70 years group.⁶ Labour force participation rates for females are as follows: 60% for the age group 35-44; 33% for the age group 55-64; and only 3.8% for the over 65 age group.

And corroborating this, the results of a survey⁷ indicate that 9% of the surveyed males aged 55 were retired, 25% of males aged 63, 58% for those aged 65, 89% for those aged 70. Thus it would seem that retirement is heavily concentrated around age 65.

This does not mean, however, that all people were forced to retire by compulsion. This same survey revealed that of the retirees aged 65, 58% had retired because of ill health, and 13% because of compulsory retirement rules. However, by age 70, about one-third of the retirees had been forced to do so because of mandatory rules.

Most large companies and public sector employers stipulate mandatory retirement at age 65, although it is not the only factor determining retirement age. More often than not, the age of 65 is also the "normal" retirement age, which is the age at which workers have a right to retire and receive full pension payments without reduction. In 1976, 80% of all private and public plans provided for normal retirement at age 65.⁸ Therefore, the predominance of age 65 as the normal retirement age in pension plans acts to stimulate, or retard retirement at that age regardless of any mandatory retirement provision.

The trend towards earlier retirement is not reflected in any pronounced downward drift in the normal retirement age for pension calculations. In fact, as a percentage of employees covered by employer plans, the number has held fairly steady at 11% for those able to "normally" retire with full benefits before the age of 65.

However, "special" retirement which uses years of service, usually combined with age, is becoming more popular, and this provides incentives for earlier retirement. In 1976, 4% of plans, but 40% of workers had the right to retire earlier on full pensions with the proper mix of age and service.⁹ And included in these, a few plans permit retirement based on service alone, such as

6. Statistics Canada, The Labour Force, August, 1978.

7. Survey, Health and Welfare Canada.

8. Statistics Canada, Pension Plans in Canada, 1976

9. Ibid.

the 30 year provision in the automobile industry. In about 97% of plans it is possible to retire early with some, but not full, pension benefits, although not always by right.

In addition to mandatory regulations in the private sector, and normal retirement age provisions in pension plans, there are also many public legislative provisions, practices, and program requirements that effectively fix retirement at age 65. The major Federal government retirement income security plans - Old Age Security, Guaranteed Income Supplement, and Canada and Quebec Pension plans - all fix age of eligibility at 65. Provincial income supplement programs, with the exception of British Columbia, also utilize age 65. Also within the public sector, both federally and provincially, the age of 65 is the mandatory retirement age either by legislation, regulation, or practice.

Moreover, the proposed Canadian Human Rights Act will only protect workers against discrimination by age up to "normal" retirement age, which, as we have seen, is usually 65 years of age, although it could be earlier. Provincial human rights legislation also tends to drop its protection of employment against discrimination by age after 64.

There are other features of public legislation that adopt the age of 65 as the "normal" age of retirement. The Income Tax Act uses this age as the age at which tax payers qualify for an additional exemption. And the Unemployment Insurance Act simply disentitles persons age 65 or over from unemployment benefits.

In conclusion, therefore, it becomes fairly clear as to when and why people retire. They tend to retire at age 65 if they have not already been forced to retire for health reasons. The reasons as to why they retire at 65, aside from poor health, are that in most cases there appear to be mandatory regulations, public program incentives, and the fact that age 65 is generally the normal retirement age under private and public pension schemes. Thus, there appears to be little flexibility or choice for the non-wealthy individual in choosing his age of retirement.

Allowing for Later Retirement

By arguing for allowing later retirement, the Council wishes to make one point quite clear, and that is that we do not want the lack of, or an increased, mandatory

retirement age to interfere with the current trend that provides financial resources for those who opt for it to retire earlier. In fact, as stressed earlier, we would like to see the issues of pensionable age and retirement age completely divorced from each other. That is, we would like to see the mandatory retirement age revised or ultimately abolished, while at the same time encouraging the development of pension provisions that are basically "neutral" with respect to retirement age. In short, we are for a greater degree of flexibility.

We would now like to examine some of the leading arguments for and against mandatory retirement at age 65.

Arguments for Mandatory Retirement

- (i) It is frequently argued, and especially during periods of heavy unemployment, that retiring the aged opens up new jobs for the unemployed, especially young labour force entrants. While there may be some validity to this argument, one should also be aware of some mitigating circumstances.
 - a) It is necessary to compare the relative magnitudes. If, for example, mandatory retirement was eliminated entirely, and if we adjusted upward by 30% the participation rate of the over 65 year age group that may result, we come up with a figure of approximately 60,000 jobs, and only a small fraction of these would take effect in the first year. Compare this to the 900,000 unemployed in the labour force and it is estimated that the retirement provision would ultimately increase overall unemployment by only 0.5 percentage points, and by less than .01 in the first years.¹⁰ Of course this is the maximum impact, in fact because of the factors alluded to in the arguments that follow, it is unlikely that even the 0.5 figure would ultimately be reached. And the effects would be even smaller if mandatory retirement is not eliminated entirely but raised to age 70.
 - b) It does not follow either that for every retirement brought about, a job opens for a youth. In an age when technological displacement occurs quite rapidly, very often retirement is used as a means for

10. This estimate is only an approximation, but likely represents the maximum effect. The estimate was based on the results of the Health and Welfare Survey which indicated that about 30% of the 65 and over population are retired because of mandatory regulations, and labour force data based on Statistics Canada, The Labour Force, August 1978.

releasing redundant labour. Therefore, whether a worker remains on the job a few years longer does not necessarily translate into a job being denied someone else. Moreover, jobs being performed by elderly workers are often not desired by younger people because they represent skills in declining demand, and there is no future in them.

- c) In Belgium and the U.K. there are programs to encourage earlier retirement linked with the hiring of younger workers, and neither program has had notable success, and few other countries are rushing down this path of employment expansion.
- d) In any event, by 1985, much of the heat should be taken off of the youth unemployment question simply because of demographic factors. Therefore, we should be cautious about introducing long-term retirement policy based on the relatively short-term "baby-boom" phenomenon.
- e) Even if the above initial argument were valid and there were no mitigating circumstances, why should youth or other labour force entrants take priority over the aged? The assumption seems to be that the over 65 are all financially secure and that labour force entrants are in greater need. In fact we have already noted that over 50% of the over 65 population are living in poverty. Many youths at least have the opportunity to live at home, as distasteful as this may be for some, but fewer older people have the option to be cared for by their families.

Additionally, we find it regrettable that policy decisions should result in the "pitting" of groups against each other for scarce job opportunities. Surely, the only equitable solution is to provide adequate employment opportunities and retirement benefits so that these confrontations are not necessary.

- (ii) Another argument often heard favouring mandatory retirement is that it allows employers to lay off aged low productivity workers whose skills and energies have been reduced with time and failing health. Rather than laying off individual workers for economic reasons, it is presumed more dignified to release all workers as part of a normal retirement process.

Undoubtedly, there are some individual workers who are spared embarrassment and loss of dignity through this policy, but this must be weighed against the losses suffered by competent workers who do not wish to retire. Moreover, we question how "dignified" older workers may feel in their jobs when they know they are being carried by their employer just so they can claim their pension a few years hence. It is laudable that employers will do this in order that workers will not lose their full pension rights. But removal of mandatory retirement should not jeopardize this income security since it is unlikely that the "normal" retirement age for pension calculations (currently 65) will move up simply because mandatory retirement is waived. Thus it is almost certain that workers can still be retired, or dismissed at age 65 and still have their full pension benefits.

There would be fewer problems associated with releasing older workers if earlier retirement provisions were more adequate; if there was more support to the aged through manpower policies, community service opportunities and human rights legislation; and if there was a greater awareness of the need for retirement planning, pre-retirement programs, and phased retirement.

We recognize the usefulness, as presently constituted, of a mandatory retirement age for allowing workers to be released with some measure of income security and possibly dignity. But we wonder about the dignity of the willing and able who wish to work further but are nonetheless relegated to retirement. Perhaps retirement policy, aided and abetted by government funds and programs, should not be a tool of private personnel policy for weeding out incompetent workers.

- (iii) Somewhat related to the above is the argument that safety becomes an increased concern beyond 65 years both for the individual worker and the public being served. Again, as in the argument above, we do not feel that retirement policy should be confused

with safety policy. Safety policy should be the same for older workers as it is for other workers, that is, a matter governed by personnel policy and whatever government safety regulations apply.

Presumably, the public would be no happier having their aircraft operated by a 35 year old pilot with heart problems than with a 67 year old pilot with heart problems. And we wouldn't expect the 35 year old to continue until mandatory retirement; we would expect that normal management responsibility and public regulation would control safety irrespective of age. Consequently, in those occupations where worker and/or public safety is acknowledged to be jeopardized by advancing age, we wouldn't expect older workers to be in those occupations as a matter of normal safety procedures, not retirement policy. And anyway, we fail to see why the age of 65 would be of particular value in any screening process since the state of health varies considerably at any given age among different people.

In both this and the previous argument, it seems to be implicitly assumed that the removal of the mandatory retirement age is the same as guaranteeing the worker's continued employment. But in fact this is not so. If a worker is incompetent or if his continuation in the job is a safety hazard, then one would expect this to be handled by normal management procedures and, if applicable, public regulations. The removal of the mandatory retirement age only gives those workers who are able and willing the opportunity to continue to work, subject to dismissal for cause, but not the guarantee of continued work regardless of circumstances.

- (iv) Finally, it is sometimes argued that the lack of a uniform retirement age makes pension design and administration difficult. Frankly, we do not see why the difficulties would be increased much. Pensions would still be planned according to a normal retirement age as they are now, and if more workers chose to work longer and make extra contributions, or draw

their pension and also work, or simply stop their contributions and have their pension deferred until a later age, this should not present problems. In fact, any uncertainty generated by later retirement will all be in the direction of either not changing, or reducing pension costs. It should, in fact, be much easier to adjust to than earlier retirement.

Ultimately, however, the question of difficulty concerning pension design and administration must be placed in proper perspective. The objective and sole purpose of pension plans is to serve the retirement needs of the retired, and not vice versa. Even if, and we don't believe this to be the case, the removal of mandatory retirement makes pension planning and administration more difficult, it must be weighed against the social objectives being pursued. Just being more difficult is not sufficient reason in itself for blocking flexible retirement. Rather it would seem that the proponents of this argument must show that the difficulties are virtually insurmountable.

Arguments Against Mandatory Retirement

- (i) The right to work is generally regarded as a basic human right. In fact the proposed federal and existing human rights legislation prohibits employment discrimination by age usually up to the age of 65. But why should a person's basic right be curtailed simply because he or she has celebrated their 65th birthday?
- (ii) An arbitrary age cut-off is at best a curiosity. Not all people age at the same rate, nor do all jobs inflict the same mental and physical wear on a worker. Moreover, if we need an age cut-off and even if 65 were seen as the ideal age in the recent past when private schemes adopted it, surely it should be raised as life expectancy has increased.
- (iii) Currently, slightly over one-half of the over 65 population are eligible for some portion of the income tested federal Guaranteed Income Supplement, which means that they have virtually no other income besides Old Age Security, and consequently are living

at, or slightly above, poverty levels. However, if both members of a family receive OAS and C.P.P./Q.P.P. benefits and a slight amount of GIS, plus perhaps some benefit from a provincial supplement program, the income level, while still bleak, leaves family income somewhat above official poverty levels. Moreover, since full benefits under C.P.P./Q.P.P. have only been available since 1976, it is difficult with available statistics to tell how the income picture of the aged has been improving as more and more over the age of 65 qualify for full C.P.P./Q.P.P. benefits.

Being permitted to work beyond 65 is not likely going to help that many, but for those who are able to continue to work, the income gained will likely permit them to escape poverty. Especially during inflationary periods, the ability to be able to work beyond 65 should not be underestimated. It is well known what has happened to many a pensioner who thought he or she had built up an adequate retirement pension, only to see it seriously eroded month by month by rising prices. And it must be doubly disheartening to realize that needed extra income from employment has been cut-off because of mandatory retirement regulations. Removal of mandatory retirement would at least remove this feeling of total helplessness for some. We would stress, however, that employment income should not be regarded as a substitute for an adequate pension system.

- (iv) For those concerned with the rising costs of pensions, and the aging of the population, it should be recognized that later retirement could take considerable pressure off of both private and public pension schemes. This will come about because people will work longer and contribute greater premiums, and because people will also draw benefits from plans for a reduced number of years, although to some, money derived in this fashion could introduce inequities between early and later retirees.
- (v) There could as well be other public savings. For example from income security programs that are income or needs tested (eg. Guaranteed Income Supplement, provincial social assistance), and

from services that are subsidized according to an income scale (eg. housing, legal aid).

- (vi) There could be a skill loss to the economy through the forced retirement of some older workers. Not all people age at the same rate nor do they become technically obsolete at the same rate. Moreover, while there is a current high level of youth unemployment, not all job functions can necessarily be performed by new replacements. Good-will, personal contacts, and "old-boy" networks of information produce tangible and intangible outputs that may be hard to replace.
- (vii) To the extent that there is a concern with the problems associated with the increasing retired population, and particularly the dependence this places on the working age population, a removal of mandatory retirement will necessarily reduce the dependency rate. Instead of calculating dependence on the working age group 18-65, we could more realistically calculate it on the age group 18-70, or 18-75.
- (viii) It is generally held that work plays a primary role as a socializing factor; and that one of the basic avenues through which citizens keep in touch with each other, and keep informed about society is through their daily work connections. If we do not establish alternate avenues for citizens to actively participate in community life, are we in fact condemning them to isolation and seriously impairing their socialization habits? And are we effectively reducing their input into the political process?

If in fact a sizeable number of retired lose contact with society and fail to maintain channels of information that are meaningful to them in terms of helping them arrive at decisions, are we not running the risk of de facto disenfranchising a large portion of the electorate? If there is truth in this then it could become a sizeable problem by the year 2031, when it is estimated that 25% of the voting age population will be 65 years of age or over. Therefore, to the extent that we are concerned about this possible withdrawal and disenfranchisement, removal of mandatory retirement could somewhat reduce the size of the problem.

- (ix) Finally, and we simply endorse what psychiatrists have already told this Committee, a compulsory retirement age which effectively leads to the removal of people over 65 from the labour force can create and/or support poor and misleading attitudes among the general public. And these poor public attitudes can then influence the attitudes that the aged have of themselves and in turn create mental and morale problems. If we eliminate age 65 as some kind of barrier, or turning point in life, then perhaps we can work to eradicate the often-held belief that the retired are "senile". All other things being equal, the maintenance of contacts with "everyday life" through continued employment can be a major factor in bolstering the mental health of the aged.

Allowing for Earlier Retirement

Since there already exists a trend towards earlier retirement and since the Council wishes to concentrate on the question of mandatory retirement, this section discussing the downward flexibility of retirement age will restrict itself solely to a summary of the main issues.

There are at least four reasons why improved downward flexibility in the normal retirement age of 65 is desirable.

- (i) More than 65% of all unattached individuals aged 55-64 and not in the labour force have incomes below the Statistics Canada low income cut-off for a one person household. Consequently, earlier access to improved retirement, disability, and survivor benefits, would considerably help the large numbers who must, often for health reasons, retire to a life of poverty.
- (ii) Not all people are able to work until the age of 65, and, therefore, if these people are forced to retire, they should have some right to a retirement income. The survey results indicate that by age 64, about 25% of all males have had to "retire" for health or occupational reasons.¹¹

11. Survey, Health and Welfare Canada.

- (iii) Since some workers begin their working lives at an earlier age than others, and are frequently forced by circumstances to do so, to restore some equity, workers should be permitted to retire based on a consideration of number of years in the work force, and not on age alone.
- (iv) Access to improved earlier retirement benefits should be a desirable social objective if the results of two surveys are valid. In both studies, over two-thirds of those surveyed believed that the pensionable age should be lowered to 60 years.

In 1976, among employer sponsored pension plans, 4% of plans, covering nearly 40% of all pension plan members, permitted early retirement by right on full pensions if certain age and service conditions had been met. In 1974, the comparable percentages were 2%, and 30%.¹²

However, since only 41% of the employed labour force is covered by a job related pension plan (and only 13% of all income flowing to those aged 65 and over comes from a private vis-à-vis 50% from government sources)¹³, it is clear that the major government programs - CPP/QPP, OAS, GIS and provincial income supplement schemes will be called on if early retirement is to be extended to the entire labour force. However, with the exception of the British Columbia income supplement program, and the federal spouses' allowance program, these major income programs come into play only at the age of 65.

Recommendations on the Age of Retirement

1. In order to make retirement more flexible, the Canadian Council on Social Development recommends that the present generalized habit of compulsory retirement at age 65 ultimately be prohibited, but as an immediate step be raised to age 70, with provisions for exceptions.
2. In urging a later retirement age, however, the Council also recommends better provisions for those requiring or wanting earlier retirement. To achieve this end, it is recommended that job related pension schemes continue to improve the benefit coverage of early retirement provisions.

12. Statistics Canada, Pension Plans in Canada, 1974 and 1976.

13. Quoted in the Powell and Martin paper op. cit.

3. On the question of equity, the Canadian Council on Social Development recommends that for the majority of workers who are not covered by private schemes, at the very least, CPP/QPP benefits be made available to those who are 65 years of age or who have been in the work force for at least 45 years.
4. To facilitate earlier retirement, the question of lowering the entitlement age for public retirement benefits should be given a thorough and open study. If it is not possible to lower the age to 60 years on a universal basis, then the possibility of granting access to CPP/QPP, OAS, GIS, and provincial schemes, as well as access to certain services such as housing and health, should be considered on the basis of an income or work test; if other plans are adequate, then we could reduce benefits for earlier retirement. The CCSD makes further specific recommendations on retirement benefits following section III below.

III. INCOME PROBLEMS OF THE RETIRED

It has already been mentioned that 54% of the current population over the age of 65 are eligible for some portion of the Guaranteed Income Supplement, which means they are living on an income at the poverty level. In 1977, Statistics Canada defined the income poverty level for an individual living in a city of over 500,000 population as \$4,446 and for a couple, \$6,443.¹⁴

For an aged individual with no income other than OAS and GIS, annual income in 1978 was about \$3,360, and for a couple, \$6,420. Additionally, while small income tested "top-ups" are available in most provinces, these annual figures would rise by only a few hundred dollars assuming that the recipients had no other sources of income. A combination of OAS and the maximum CPP/QPP pension, plus a few dollars from GIS, in 1978, yielded an individual about \$4,280. This means that retired workers receiving less than the maximum pension (calculated on a 1978 maximum income of \$10,400) are at or below a poverty level income even when using the latest 1977 lines.

The fact that the various public income support and retirement programs when combined with private pensions are inadequate (and remember that only about 10% of the work force covered by private pensions ever receive a full private pension) is borne out by the most recent Statistics Canada low income figures:

14. Statistics Canada, Income Distributions by Size in Canada, preliminary estimates 1977.

- 11.9% of all families, regardless of age of head, and 37.9% of unattached individuals live in poverty (this would be considerably more using CCSD or Senate Committee on Poverty figures), but 16.3% of families with a head between the ages of 65-69 live in poverty, and 50.3% of unattached individuals.
- 22.3% of families with a head over the age of 70 live in poverty, and 63.2 of the unattached individuals.
- if one is over 70 years of age, and unattached, the likelihood of living in poverty is almost two chances out of three!
- of unattached individuals, the over 65 age group makes up 40% of the poverty population.
- about 75% of the unattached individuals over the age of 65 living in poverty are women, which underscores the inadequate treatment afforded widows by retirement programs in general.

What, then, are the problems with the private and public retirement income programs, that permit this state of poverty?

The Private Pension System

The Council does not wish to go deeply into the pension question in this brief; it has done that elsewhere in our publications How Much Choice: Retirement Policies in Canada (1975), and Women and Pensions (1978). Nonetheless, the Council would like to focus attention on some of the shortcomings of private plans that in our view need correcting.

- (i) A major shortcoming is the limited coverage afforded by private plans. Even though coverage has increased from 31% of the labour force in 1960 to 41% in 1976, three facts - aside from the poverty dimension discussed above - are worth noting.

First, of all income flowing to those aged 65 and over, only 13% flows from pension income, 50% from government sources, and the rest from private savings and investments. Second, women suffer particularly from private pension provisions because they tend to have lower wages when working, work

for smaller non-unionized firms without pension schemes, often receive actuarially reduced pensions (because they live longer) even though they pay in the same premiums as men, and work in occupations with high job turnover which, combined with lack of pension portability, means a small or no pension at retirement. Third, for those wanting to retire early, only 4% of all plans covering 40% of all plan members provided incentives for early retirement by right on full pension in 1976 (if certain age and service conditions were met), and this falls to 3% and 28% if public sector employee plans are excluded.

- (ii) A second serious shortcoming of existing private plans related to inadequate vesting and portability provisions contained in them. The Canadian Labour Congress has estimated that only 10% of the workers enrolled in private plans actually end up receiving full pensions.

Inadequate vesting provisions mean either that workers do not receive the company's contribution upon termination of employment, or that a number of years' employment are required before a deferred pension is earned. Consequently, workers with high mobility - whether voluntarily or otherwise - often end up receiving neither the employers' contributions nor the right to a deferred pension, even though they have worked steadily throughout their lives.

With immediate vesting, workers would have the right to draw a deferred pension when they reach retirement age. However, many workers may not feel comfortable leaving behind them their savings for the future unless they have confidence in the future of the company, its pension plan, or its investment record. The leaving behind of pension credits makes that portion of the final pension particularly susceptible to inflation because it emerges from an earlier and therefore, in the majority of cases, lower wage level. Obviously the most adequate solution from the worker's standpoint is to have immediate vesting and indexing of deferred pensions, or better portability provisions among private plans. These are, of course, the major benefits now provided by the CPP/QPP.

- (iii) A third shortcoming of private plans relates to widow or survivor, and disability pensions. Excluding the more adequate plans covering public sector employees, private sector plans provide a widow's pension if death of the spouse occurs before retirement, for only 23.5% of members covered by plans in 1974.¹⁵ If death occurs after retirement, then 21% of survivors are ineligible for any benefit, another 32% will receive benefits up to 5 years only, and 12% only receive back their spouse's pension plan contributions. The basic problem throughout stems from the lack of recognition of joint ownership of pension rights. With respect to disability pensions, only 27.7% of private sector plans have such a provision.

However, it is also recognized that one must be cautious in interpreting the low percentage levels for disability and survivor pensions contained in pension plans. While the data are sketchy it is well known that disability, and perhaps less so, survivor, benefits are often provided through private insurance schemes, as well as by provincial workmen's compensation boards. The impact of these private schemes is not known.

- (iv) A final problem associated with private plans is that very few provide pensions indexed to the cost of living. And in these inflationary times this has become a major shortcoming.

The Public Pension System

The major elements in the public pension system are CPP/QPP, OAS, GIS and spouses allowances (SA). However, it should be remembered that GIS and SA are income tested, so that as CPP/QPP benefits increase, GIS and SA payments decrease. Therefore, these two sets of programs should be seen more as substitutes for one another, rather than as complements. The universal flat-rate OAS can be recognized more appropriately as a complement to CPP/QPP benefits, and as such it benefits low income earners more than high income earners.

However, the level of annual benefits provided by combinations of these four programs still leaves recipients in low income situations. For example, in 1977, a

15. Statistics Canada, Pension Plans in Canada, 1974.

single person would receive \$4,023; a married couple where one is an OAS pensioner but where the spouse is ineligible for SA, would receive an income of \$4,971; if the spouse is eligible for SA, this income rises to \$6,205; and for a married couple, both eligible for OAS, their annual income would be \$6,721. Keeping in mind that for large urban areas, the Statistics Canada poverty line in 1977 was \$4,446 for an individual and \$6,443 for a couple, it becomes evident that the combination of existing public programs keeps people at, below, or at best, marginally above, a poverty level existence.

Because the Council considers that the CPP/QPP should be the center piece of the public pension system, it will focus its comments on this plan.

There are three aspects of the CPP/QPP that we wish to focus on: the yearly maximum pensionable earnings; the percentage level of wage replacement; and the treatment of women.

The yearly maximum pensionable earnings (YMPE) sets the upper limit on the amount of earnings eligible for pension treatment. The current plan is to let this ceiling rise from the 1978 level of \$10,400 in stages until it finally equals the average industrial wage level which should occur in the 1980's. Following that time, it will keep pace with an average wage index.

This ceiling effectively limits those with above average incomes to a very low level of income replacement upon retirement unless adequate provisions have been made otherwise through private plans or savings. In Europe, it is not unknown to have the YMPE at two times the average wage, and in Canada this would guarantee full income coverage to about 90% of the working population.

Since raising the YMPE does nothing for below average earners, consideration should be given to raising the percentage level of wage replacement. The percentage is currently 25, although in private schemes, 70% is now a more common goal. Consequently, a somewhat higher percentage, accounting for both CPP/QPP and OAS benefits, should be considered as an objective.

A particular area in which women are discriminated against results from the fact that years spent outside of the labour force for the purpose of bearing and raising children are counted as zero income years in calculating benefit entitlement.

The federal government has tried to alleviate this problem but this change has been vetoed by the province of Ontario.

The cost of allowing women to drop out of the labour force and not suffer reduced pensions has been estimated as requiring a one-third of one per cent increase in the contribution rate by the year 2025.¹⁶

An even more serious problem is that the role of housewife, or homemaker, is not recognized as a pensionable activity so that women are dependent upon the bread-winners' contributions and pension. The recent change to allow the splitting of pension credits upon marriage dissolution is a small step towards recognizing that spouses who stay at home have some independent pension rights. Finally, the practice of reducing the spouse's pension upon the death of the contributor often creates economic hardship and also fails to reflect the growing acceptance of the recognition that there is joint ownership of pension benefits.

Recommendations on Retirement Income

The Canadian Council on Social Development recommends a restructuring of the present pension system to offer a more satisfactory retirement income for all and to achieve more equitable pension and retirement arrangements. The following action will be necessary:

- (1) That governments proceed to upgrade the operation of the Canada (Quebec) Pension Plan at the earliest feasible date, so that, in combination with OAS, it provides a pension of at least 50% up to the average industrial Composite of Wages and Salaries. To set some idea of expected costs, we may refer to some already published estimates. Under the present plan, with a 25% income replacement rate, the current contribution rate is 3.6% of income up to the YMPE, but this will rise to 7.93% by the year 2025. In contrast, moving to a scheme that would raise the replacement percentage to 40% through a series of equal annual changes over a 10 year period, and then to 50% over the next 5 year period would involve the approximate contribution rates of 4% after four years, 9.4% by around 1990, and finally 15.6% by the year 2025.¹⁷ The Council recommendation of a 50% rate combining CPP/QPP and OAS benefits

-
16. Submission by the Federal Advisory Council on the Status of Women to the Royal Commission on the Status of Pensions in Ontario, March 1978.
 17. These estimates have been presented by the Canada Pension Plan Advisory Committee to the Minister of National Health and Welfare in a document titled "Analysis of Certain Proposals For Amending the Canada Pension Plan", April 1976.

requires about a 40% CPP/QPP replacement rate, so that the ultimate contribution rate would be less than the 15.6% estimate based on a 50% rate. Perhaps the contribution rate would be of the order of 12%-13%. If the contribution level required for this is higher than those on the lowest incomes can pay without damaging their current security, then governments should subsidize these contributions on a sliding scale.

This recommendation is deliberately stated in broad terms as the goal towards which we should be moving as rapidly as possible. On the information available, the Council considers that a 50% level is quite feasible.

- (2) Simultaneously, steps should be taken to implement changes in the Canada (Quebec) Pension Plan to improve significantly the position of women in relation to the Plan, with particular attention to the work pattern of women and to periods spent outside the paid labour force in child-bearing and child-rearing, and to the practice of reducing benefits to the remaining spouse when the contributor dies. It should also be noted that the QPP is more generous in this regard than the CPP.
- (3) That the private pension plan system should be invited, either voluntarily or through acceptance of regulation, to reform its present operations so as to establish immediate vesting, indexing of deferred pensions, adequate portability arrangements, adequate survivor provisions, equal treatment of women, and worker participation in pension fund management. It is assumed that the principal function of the system will be to provide additional pensions related to that segment of wages above the average wage. It should aim to be available to all those earning above the average wage. In addition, it may continue to have functions in providing for earlier retirement in particular industries.
- (4) If the private pension system fails to offer an adequate arrangement within an agreed length of time (say five years), then the Canada (Quebec) Pension Plan should be further extended to cover wages up to at least one-and-a-half times, and preferably double, the average wage. Income earned over that level would be excluded in order to obviate excessive payments to the highest income groups.

- (5) As recommendations (1) to (4) are implemented, there should be regular review of the role of other segments of the pension system (GIS, SA, provincial supplementation, etc.), and in particular a careful review of the place of Old Age Security in the total pension structure.
- (6) Further study should be made of the best means of enabling freedom of choice of retirement between 60 and 70, including such issues as:
 - (a) the maximum reasonable work life from the point of view of the workers and of the economy, after which a worker is entitled to a pension;
 - (b) the special retirement and pension provisions required for workers in arduous, dangerous and unhealthy employment;
 - (c) given that immediate priorities are to raise pensions to 50% of income up to the average wage and to reduce inequalities in the length of the work life, whether, in addition, a progressive lowering of the pensionable age of all to 60 years is feasible and by what steps;
 - (d) whether arrangements should be made to continue pension contributions after pensionable age to achieve a higher level of pension for those who chose to and can work on.

These studies should be recorded in ways comprehensible to the general public, and published so that Canadians may be more fully aware of the options available to them.

- (7) In justice to those excluded from the full benefit of the Canada (Quebec) Pension Plans, and in particular those now over 75 years, attention must be given to upgrading the income of this group.

IV. EMPLOYMENT AND SOCIAL SERVICES AVAILABLE TO THE RETIRED

It is not possible to comment on the entire range of employment and social services utilized by the retired. But some comments on the major service shortcomings are necessary regardless of whether the retirement age is changed.

Also, as a general reminder for all that follows, the remarkable economic hardship status of the retired should not be forgotten, since otherwise the retired would have the individual resources and collectively the economic weight themselves to bring about an adequate level of these services required by the aged. But because individually, and as a group, the retired have command over a very low level of financial resources, it is necessary to provide these services through public planning and delivery channels, just as it is with all low income groups.

1. Housing Services

In general, the CCSD supports a set of housing principles based on the right of individuals to live in accommodations which are suitable to their needs, which reflect their own preferences, and which maintain the maximum degree of independence, privacy, and self-determination.

According to the retirement survey¹⁸, about three-quarters of those initially retiring would prefer to have their own house, while about 15% would prefer their own apartment, and only 2% would prefer accommodation such as that in senior citizens' housing or lodges. In fact, these preferences also correspond quite closely to the types of housing the retired actually possess. The only appreciable difference being that approximately two-thirds live in their own homes, which forces more that would choose to live in apartments, or with relatives.

Home Ownership

With reference to the housing principles enunciated at the opening of this section, it is acknowledged that home ownership permits considerable independence, more adequately reflects needs and preferences, and is a good hedge against inflation. But there are problems, nonetheless.

In some provinces, the levying of property and/or education taxes unfairly fall on the retired who, while having their own homes, often have

18. Survey, Health and Welfare Canada.

little income to pay the rising taxes. In Manitoba, British Columbia, Alberta, Ontario and Quebec, the property tax credit combined with a pensioners credit and exemptions or reduction of school taxes (British Columbia, Manitoba, Quebec) is providing considerable tax relief for most retired owners. The ones who face the most difficulty are those in urban care areas and older suburbs where the classification of their property has changed.

Another problem with home ownership is related to the carrying out of tasks such as light house maintenance, snow clearing and yard and garden upkeep. Special home repair programs financed by the provinces give financial assistance for house repairs, but those are geared to repairs necessary for handyman services. A number of LIP and OFY - and now Canada Works - projects have provided these services, but their provision varies geographically and is not guaranteed. A few municipalities provide services for snow clearing, gardening, upkeep, etc..

The Council would like to emphasize that failure to provide adequately for tax relief, home maintenance, and handyman services, often frequently means that retired home owners are forced to give up their homes much earlier than would otherwise be necessary. And consequently, are required to give up the degree of independence, enjoyment and security against inflation that home ownership provides, and to force the retired into institutional accommodation much earlier than may be desirable.

Consequently, the Council recommends that all levels of government re-assess their role in ensuring retired persons continued access to home ownership and services as well as promoting new means of home ownership or re-investment housing.

Private Rental Accommodation

This type of housing is the preferred second form following home ownership.¹⁹ The chief problem faced by the retired is the level of rents and the likelihood of their rising in an uncontrolled fashion. Rent controls are

19. Ibid.

in the process of being lifted in most provinces, and it is likely that unless other forms of controls are maintained either through maximum levels of dwelling unit subsidies or housing allowance programs, older Canadians on fixed incomes will be priced out of private rental accommodation.

In several provinces, housing allowance schemes for the elderly have been established, but it appears that the arbitrary age limit of 65 years has also proved to be somewhat unrealistic as there are many older persons on fixed, or low, incomes who need similar assistance from housing allowances. It should also be recognized that failure to provide adequate rent controls or housing allowances represents a false public saving, since in most cases the retired who are forced out of their private rental accommodations end up in the waiting lines for publicly subsidized senior citizens' housing.

The Council, therefore, recommends that the concerned authorities assure the continuance of fair renting procedures, the development of housing allowances for older Canadians so that those who prefer private accommodation can achieve and maintain their tenure.

Roomers

This form of accommodation is preferred by 6 per cent of the retired population, but of those surveyed living in rooming houses about 40 per cent wanted a change in type of accommodation, which represented the highest percentage when broken down by type.²⁰ This result is not surprising, however, given that it is generally acknowledged that roomers have few rights and little legal protection, and live in poorly cared for accommodation. Moreover, this group is particularly vulnerable to dispossession as a result of the new home ownership attractiveness of older core area housing, where multiple-family dwellings are being converted back to single family uses, and as a result of continued redevelopment in all Canadian cities.

The Council recommends that the situation of roomers is now critical

20. Ibid

and this group must be given more attention by municipal and provincial governments, and that attempts to strengthen their tenant rights be undertaken.

Senior Citizen Housing

This form of accommodation is, along with living with children and other relatives the least preferred by the retired, and in fact the least resorted to, but persistent economic pressures may force more seniors to capitalize their assets by selling their dwellings and look for senior citizen housing.

It is important to recognize the continuum of accommodation that exists under this heading. At one end there exists apartment style accommodation with no "care" facilities and minimal "program" for the well elderly. In the middle, there exists homes for the aged/senior citizen lodges, etc., which provide "ambulatory care" consisting of minimal health care and social programs for the frail elderly who can no longer live alone. At the other end are nursing homes/extended care facilities for the chronically ill or dependent. In this continuum, the costs of accommodation generally rise as we move along it, so that it is critical to have the right amounts of each type for any given population in order to reduce the likelihood that some seniors are in fact in more expensive accommodations because less costly lodging is simply unavailable.

Senior citizen housing has many advantages since rent level is geared to income, tenure is reasonably secure, accommodation is clean if not sometimes too "antiseptic", and with good design the tenants find the accommodations physically manageable. On the negative side, however, the retired often unnecessarily lose too great a degree of independence, privacy and choice; often end up on the fringe of towns and cities far from shops and regular transportation services; and through centralization of these homes, often have to relocate to larger urban areas far distant from their former homes and community activities.

The Council recommends a greater effort to supply rent-geared-to-income senior citizen housing at affordable rent levels, either through direct government provision or via the financial encouragement of the non-profit housing sector. But this form of housing should be designed so that it allows the

retired, to the extent possible, to remain near their former communities, and be easily accessible to the area's commercial centre, transportation system, and community activities. Additionally, the Council recommends that this form of housing become more sensitive to the retired population's need for choice, privacy, and participation in matters which control their environment and the provision of necessary facilities and services.

Housing Advisory and Relocation Services

The retirement survey reveals that over 12 per cent of the retired would like to find other accommodations, while others are forced to move.²¹ At the time of the 1971 Census, almost one-third of those over 65 had moved in the previous five years.

Given the low income status, frailty, and isolation of many retirees, relocation can be a major problem. At present, informal advice is often provided through Senior Citizens' centres and voluntary agencies and groups of the retired. However, the Council recommends that greater emphasis be given to assure that housing advisory and relocation services be readily available to assist the retired to explore the various alternatives, provide legal advice, and if necessary facilitate the admission to a protected environment.

2. Health Services

This section will look at the health needs of the retired population who have no particular health problems, and those that are hampered by continuing sickness.

Normal Health Needs

There is no doubt that hospital insurance and Medicare have made a significant contribution to the well-being of the retired. And the fact that six provinces have no premium system, and the other four either waive or reduce the premiums for those over 65 means that the principal medical and hospital costs of the retired are covered without hardship.

Unfortunately, the picture is more varied and generally less favourable when related costs are considered. The most important related

21. Survey, Health and Welfare Canada.

cost is drugs. All provinces can provide help for those on social assistance. Beyond this, a majority of provinces have adopted a variety of approaches that extend from free prescription drugs to heavily subsidized prescription drug purchases for those over 65 years of age.

In the area of hearing aids, eye glasses, dental care and medical equipment, the coverage is less satisfactory, with only one province providing adequate arrangements. Generally, those on very low incomes may receive assistance if their cases are acute and if they are brought to the authority's attention. It is unfortunate that coverage is not more adequate for these health aids because sight, hearing, and dental care are important basic needs, and prosthetic and other medical devices can make the difference between comfort and pain, and mobility and immobility. They should not in any way be regarded as luxuries, but rather part of a regular health care that should not be denied to individuals because of inadequate incomes. In the present period marked by mounting concern with rising health sector costs there is a fear that these "fringe" areas will be even further neglected.

A promising development that the Council would encourage is that of community health centres and multi-service centres. Older people have special health problems: they are less able to physically get around to several specialists and several health facilities; there are not that many doctors specialized in the problems of the elderly; and many of the needs of the elderly are social rather than medical, although they may often surface as health related problems. Community health centres and multi-service centres can, consequently, help to overcome some of these special but normal health problems of the retired and elderly. The Council is rather perplexed as to why, years after the Hasting's Report²² illustrated the health and cost advantages that could be provided by these centres, so little interest has been expressed outside of Quebec.

In this area of normal health needs, the Council recommends that all medical costs, including drugs, hearing aids, eye glasses, dental care,

22. Health and Welfare Canada, The Community Health Centre in Canada, Report of the Community Health Centre Project to the Conference of Health Ministers, Ottawa 1972.

rehabilitative services, and medical and prosthetic devices be made available at no, or relatively modest, cost on a regular basis to those over 65 years of age. And that the feasibility of extending this service to all retired over the age of 60 years be studied and given priority as the health sector expands. Additionally, the Council recognizes the value of community health and multi-service centres, and recommends that governments encourage these types of facilities for improving access to the total physical and mental health and social care system.

Health Needs of the Sick Elderly

The rising costs of maintaining the elderly in hospitals has fortunately encouraged the authorities to develop and extend cheaper home care programs to the extent that almost all provinces provide home care programs, often through medicare. Related to this is the possibility to provide assistance to families for purposes of themselves maintaining their own elderly relatives, as is encouraged in the U.K. and Australia through the provision of "granny flats". In Canada, while these types of allowances are not yet recognized, we have witnessed the related development of day hospitals which give aid to families who then care for their elderly relatives during the night.

There is also considerable variation in the availability of services by urban/rural breakdown which often means that elderly people must leave their communities in order to find a place in an urban hospital. And the financing of nursing homes and chronic care facilities varies by province and within provinces by type of facility providing basically the same type of service. In most cases, residents pay over the bulk of their incomes with an assured amount left over for personal expenses.

Consequently, the Council recommends that the development of home care be accelerated to meet the growing demand, and that the provision of day hospitals be encouraged. Moreover, these services should be provided more frequently in rural areas to remove the necessity of older people moving to larger communities where services are more often available. The Council also recommends that responsible authorities study the feasibility of providing financial and/or other assistance to families for looking after their elderly relatives, whether they are sick or not.

Services for the Frail Elderly

This in-between stage - not strong enough to take part unaided in community activities, not weak or ill enough to need full-scale medical and nursing services - has been a much neglected group in Canada. The primary services required by this group are: homemakers, meals-on-wheels, friendly visiting, home maintenance, help with shopping, transport to appointments, and telephone reassurance services.

Several surveys and studies have revealed that huge gaps exist in the provision of these services, and that often when they do exist they are provided on a short-term basis, or are handled intermittently as volunteer groups find the time and resources available.

The Council, therefore, recommends that the services mentioned above become integrated into the services generally provided by the responsible authorities for the elderly, and that they be placed on a permanent basis and be offered also to those needing it for extended periods of time, and that payment for services be based on income.

3. Legal Services

Legal services, particularly those related to the buying and selling of houses, probate and estate settlement, consumer problems, and landlord and tenant issues are all important to safeguarding the income and assets of the retired as well as their citizen rights.

In general, the retired will qualify for help under existing provincial legal aid schemes because of their low income status. But in some cases, these schemes limit their coverage - in fact, if not always by legislation - to criminal matters. As with most legal problems, a client most often needs advice rather than aid for litigation after some act has already taken place. Street and storefront legal aid clinics funded by some provinces, law schools, Canada Works grants, etc. can be of considerable value, but the number of clinics across Canada is small and they are almost exclusively located in larger cities. A successful scheme tried in Winnipeg provided for retired lawyers' services being made available in senior centres.

The Council recommends that all private groups and public authorities in a position to influence the provision of legal aid should develop mechanisms to give greater aid to the retired as well as all low income groups. Moreover, it recommends that the provinces look at the feasibility of providing legal aid on a greater range of civil law matters, as well as legal advice as a regular part of their established legal aid programs, and outreach.

4. Transportation Services

For the reasonably healthy and ambulatory retired, the major shortcoming of public transportation systems is the rising cost of tickets. In some cities, special senior citizen rates have been established, but not in all.

As retirees become less ambulatory and develop physical disabilities, the design of most public transport systems all but rules out their usage by the elderly. Many of the special transport services made available to the elderly have been provided by voluntary groups and through Canada Works grants. But often this leads to the short-term and unreliable provision of services. In some cities, the introduction of Dial-a-Bus services are proving useful.

Recognizing that it is of limited use to provide other services to the retired if they cannot make use of them, the Council recommends that the provision of special transportation be a priority in the provision of services to the retired.

5. Leisure, Recreation and Education

There are generally two types of programs developing to provide these needs. The first is a variety of arrangements to give the retired access to educational facilities. The second area of interest is the senior citizens' centre, which offers companionship, creative leisure activity, meal services, information, access to services as well as a good means of monitoring the needs of retired people.

A number of provinces assist in the funding of senior centres, as does the United Way. And the New Horizon program funds activities. The impression to date, however, is, that most of the development has been the result of spontaneous community action subsequently taken up by governments. Given that the Council recognizes the value of such senior centres, it

recommends that a more systematic approach to planning for leisure and recreation needs be adopted. Additionally, the Council recommends that educational authorities, and especially in a time of falling enrollments, make more accessible to the retired the existing facilities.

6. Pre-retirement and Gradual Retirement Programs

For a worker who has spent eight hours a day, forty hours a week during forty five years at work to all of a sudden be without work one day is often a shock that can be eliminated or reduced by better pre-retirement planning.

The survey on retirement showed that:

(i) relatively few people have been in a retirement preparation program, and those that have been learned primarily only about the details of their job related pension plans. There was apparently little information provided on government retirement benefits or on the various social and health aspects of retirement.

(ii) a large proportion of the entire population would like to be in such a preparation program.

(iii) there was a high level of uncertainty among the entire population²³ regarding what to expect in retirement.

An examination of pre-retirement course development shows a bewildering variety of approaches, and an extremely ragged coverage in population terms.²⁴ Courses are being provided by federal government departments (as employers), some provincial governments, school boards, community colleges, universities, large employers, unions and community groups. They vary in the age at which they believe pre-retirement planning should begin, selecting 45, 50, 60, or 64 years. Some operate during working hours while others select evenings or weekends.

In many ways we can regard this mushrooming of activity in the pre-retirement planning field as healthy experimentation, but the lack of coordination means that many groups are working in isolation and there is insufficient pooling of the lessons learned from the various types of approaches.

A more serious problem is that the benefits of such courses are going mainly to employees of large organizations, members of more active unions,

23. Survey, Health and Welfare Canada

24. Quoted in CCSD study, How Much Choice?, op. cit.

public servants, and individuals in the community who relate easily to adult education. These courses are missing out on employees of small organizations, non-unionized labor and those to whom involvement in adult education classes is not an easy situation. These are generalizations, and no doubt many local courses could quote cases which disprove this broad statement, but taking Canada as a whole, they reasonably summarize the situation.

If pre-retirement courses are important, then it is necessary to consider ways in which access could be made more universal and ways in which a variety of auspices and course content relevant to local needs could be combined with a sharing of knowledge and experience gained. There is a good case to be argued for the continued involvement of each of the five main organizations already engaged in this field: unions, companies, governments, community groups and educational institutions.

Consequently, the Council recommends that the time has come for a single department in each province to assume responsibility for seeing that access to pre-retirement courses is universal and that the best knowledge is available to plan such courses. Whether the choice should fall on a social welfare, education, labor, or culture and recreation department is a matter of provincial decision. The emphasis here is "seeing that it gets done", not necessarily making direct provision. What is envisaged is a department which prods, encourages, offers consultations, assists in locating resources, brings together groups of small employees, liaises with community groups, and in a variety of ways provides the necessary stimulation for the wider development of pre-retirement programs. The suggestion of provincial rather than federal government involvement takes into account the need to maintain a high level of relevance to local needs, but it does not preclude federal government financial contributions to such developments.

In addition to pre-retirement programs, however, the Council also stresses the need to explore more fully different methods for "disengaging" people from the labour force. One possibility is for gradual or phased retirement, such as is practiced in Sweden, where a worker can progressively cut back on the amount of time spent at work. This allows workers to acclimatize themselves to, as well as experiment with, different life styles.

It should be recognized that community development programs, New Horizon type programs, and access to recurrent education opportunities could also help during this gradual retirement process.

In the retirement survey, 19.6% of men and 23.4% of women worked part-time prior to retirement, and, while 75.5% of men and 65.5% of women actually had the transitional work pattern which they thought was best, those that didn't would generally have preferred part-time work opportunities.²⁵

Consequently, the Council recommends that employers and governments give greater attention to the need for, and methods of providing, gradual retirement opportunities.

7. Financial Implications

The comments and recommendations we have advanced in this closing chapter do not represent a comprehensive analysis of the housing and service needs of the elderly. The needs and responses we have described are by no means measured or quantified to the degree that an accurate costing of recommendations is feasible. Instead, they should be taken as a general overview of provisions and services that make significant contributions to the quality of life of elderly Canadians in their pre and post-retirement years.

In looking to the future development of services for the elderly, the Council sees very little cause for optimism at the beginning of 1979. The climate of restraint that runs throughout the country clearly does not favour the extension of either public or voluntary services. In fact, a disturbing trend within the current restraint period has been the tendency of some provincial and municipal governments to emphasize cutbacks in the social services field.

The second reason for concern about the future is the November 1978 decision of the federal and provincial governments to defer implementation of block funding for social services. The decision means that provincial, municipal and voluntary social services will continue to be funded through the restrictive provisions of the Canada Assistance Plan. Deferral of block funding also will prevent the direction of additional federal funds to those provinces whose economic circumstances have not permitted them to give priority to social services in the past.

V. A NATIONAL POLICY AND PLANNING FOCUS

No discussion of the retirement age and related services can conclude without at least a general reference to the question of a national focus for policy and planning concerns.

An important recent development in this regard is the establishment of the Bureau on Aging by the Department of National Health and Welfare. Since this unit is currently in the process of being created, it is not possible to assess its future impact. From what is presently known about its terms of reference, however, it does not appear to have a strong policy or planning focus.

If one conclusion can be drawn from the analysis we have presented in this paper, it is that the question of the retirement age and related services cuts across all government jurisdictions and impacts throughout the non-government sector as well. This discussion provides one more argument for a strong and visible national policy and planning focus for the elderly. The retirement age "per se" is just one of many issues relating to the question of aging that must be addressed in the near future. Addressing these issues will clearly require a co-operative effort, involving the three levels of government, the non-government sector and voluntary health and social service agencies.

A national forum, perhaps a national advisory body, is needed to bring a sharper policy and planning focus to the needs of the elderly. Such a body should not be viewed by provincial governments in a narrow jurisdictional sense. Indeed, to address such major questions as retirement age policy, co-operation will be essential between both senior levels of government. In addition, because such issues as the retirement age have an impact throughout society, non-government representation would also be crucial. Finally, and perhaps most important, a national advisory body would need representation of the elderly themselves, and of voluntary groups who represent their interests, and have detailed knowledge of their needs.

Appendice « 11-A »

PRESENTATION AU SENAT D'UN MEMOIRE DU CCDS
SUR LES POLITIQUES RELATIVES A L'AGE DE LA RETRAITE

Décembre 1978

Rédigé par David Ross

TABLE DES MATIERES

| | |
|------|---|
| I. | Démographie..... |
| II. | L'Age de la mise à la retraite..... |
| | Quand et pourquoi on prend sa retraite..... |
| | Acceptation de la retraite différée..... |
| | Arguments en faveur de la retraite obligatoire..... |
| | Arguments contre la retraite obligatoire..... |
| | Acceptation de la retraite anticipée..... |
| | Recommandations relatives à l'âge de la retraite..... |
| III. | Les retraités et les problèmes de revenu..... |
| | Le système de pension privé..... |
| | Le système de pension public..... |
| | Recommandations relatives au revenu de retraite..... |
| IV. | Services sociaux et d'emplois disponibles aux retraités.... |
| | 1. Services de logement..... |
| | Propriété de maison..... |
| | Logement locatif privé..... |
| | Pensionnaires..... |
| | Logements pour citoyens aînés..... |
| | Services consultatifs de logement et de réétablissement..... |
| | 2. Services de santé..... |
| | Besoins normaux en santé..... |
| | Besoins en santé des personnes âgées malades.... |
| | Services aux personnes âgées frêles..... |
| | 3. Services juridiques..... |
| | 4. Services de transport..... |
| | 5. Loisirs, récréation et éducation..... |
| | 6. Programmes d'avant-retraite et de retraite graduelle..... |
| | 7. Incidences financières..... |
| V. | Précision nationale de politique et de planification..... |

RECOMMANDATIONS (Elles sont énumérées à la fin de chacune des sections et sous-sections)

Le Conseil canadien de Développement social aimerait se pencher, dans son mémoire, sur trois domaines relatifs aux politiques d'âge de la retraite: l'âge de la mise à la retraite, la situation financière des retraités et la suffisance des services sociaux et d'emplois disponibles aux retraités.¹

I. DEMOGRAPHIE

Il faut premièrement définir la situation démographique globale afin de dissiper les illusions très répandues qui maintiennent que nous serons bientôt écrasés par le nombre de retraités et que la société sera aux abois.

Personne ne connaît, bien sûr, le pourcentage exact de la population qui sera à la retraite à n'importe quelle date future; il en dépendra surtout, entres autres, des taux de natalité, des politiques en matière d'immigration et des possibilités d'emplois. Il n'empêche que pour avoir une idée du nombre futur de retraités, nous pouvons commencer par nous servir de la projection la plus souvent utilisée de Statistique Canada.²

Cette projection montre que le pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus passe assez lentement de 8.7 pour cent du total en 1976 à 11.9 pour cent en 2001 et ensuite, à mesure que les personnes faisant partie du boom des naissances prennent leur retraite, ce pourcentage augmente et atteint 20.2 pour cent avant l'année 2031. Mais en même temps, faut-il aussi remarquer, la population âgée de 0 à 17 ans diminue de façon relative et absolue.

Ainsi, jusqu'à la fin du siècle, ces composantes démographiques changeantes auront comme résultat net d'augmenter la population d'âge actif (18-64 ans) en tant que pourcentage de la population totale; après, cette population baissera à 59.9 pour cent en 2031, soit presque le même niveau qu'aujourd'hui: 59.5 pour cent. Par conséquent, le taux global de dépendance, proportion de la population non incluse dans le groupe d'âge actif, demeurera pratiquement inchangé. Or, la population qui gagne un revenu sera tout aussi capable de soutenir financièrement la population non-active.

1. Une bonne partie des renseignements contenus dans la présente étude proviennent de deux études précédentes du Conseil: How Much Choice? Retirement Policies in Canada, et Women and Pensions, 1978.

2. Statistique Canada. Perspective Canada II, Ottawa, 1977.

De toute évidence, c'est toutefois la sorte de dépendant qui changera. Et l'on se pose la question suivante: la population d'âge actif, tout en étant capable, sera-elle prête à déplacer cet appui financier, de leurs enfants vers leurs parents vieillissants? Ou, est-ce que les travailleurs qui prendront leur retraite épargneront suffisamment en vue de leur propre retraite?

En comparant les pays, on obtient une autre perspective globale sur la population retraitée. La population du Canada compte actuellement 9 pour cent de personnes âgées de 65 ans et plus; mais comparons ce chiffre au 14 pour cent retrouvé en Norvège, France, Allemagne de l'Ouest et au Royaume-Uni, au 15 pour cent en Suède et Autriche et au 16 pour cent en Allemagne de l'Est.³ Nous ne sommes pourtant pas au courant des problèmes insurmontables qui confrontent ces pays où la population âgée est une fois et demie et presque deux fois supérieure à la proportion des personnes âgées dans la population du Canada.

Ce court examen du vaste portrait démographique exposé n'a pas pour but de laisser à entendre que nous ne devons pas faire face à certains problèmes assez difficiles ou, que tout va bien. Nous visons plutôt à faire remarquer que la grandeur du problème est souvent exagérée et aussi, à suggérer que nous disposons encore de beaucoup de temps aux fins d'organisation pour faire un ajustement convenable aux changements les plus importants qui ne se réaliseront qu'au siècle prochain. Par contre, cela ne veut pas dire que les particuliers devraient attendre avant de commencer à faire des épargnes adéquates en vue de leur propre retraite.

II. L'AGE DE LA MISE A LA RETRAITE

Lorsque nous soulevons la question sur l'âge de la mise à la retraite, nous ne devrions pas considérer uniquement l'âge auquel les gens devraient être autorisés ou obligés à quitter leurs lieux de travail, mais aussi le point, dans la carrière d'un particulier, auquel il ou elle devrait avoir

3. Cité de B.J. Powell et J.K. Martin, "Economic Implications of an Aging Society in Canada". Mémoire rédigé pour le Symposium national sur le vieillissement, Ottawa, 1978.

droit à toucher une pension de retraite. La question-clé, c'est le revenu après la mise à la retraite, étant donné que tous sont libres de se retirer du marché du travail selon le désir; qu'ils en aient les moyens: c'est bien la condition qui les restreint.

Tout d'abord, l'on peut se demander si l'âge chronologique devrait constituer le point de repère en ce qui concerne l'admissibilité aux pensions de retraite. Certaines personnes travaillent un plus grand nombre d'années que d'autres. On pourrait donc prétendre que c'est la durée de la vie au travail plutôt que l'âge qui devrait servir de critère. Outre cela, certains emplois sont plus dangereux et exigeants que d'autres. Donc, on pourrait prétendre que le degré d'usure normale chez le particulier devrait servir de critère pour l'admissibilité aux pensions de retraite.

A notre avis, les trois critères sont bons. C'est pourquoi nous suggérons qu'une plus grande attention soit portée aux trois lorsqu'on discute de l'admissibilité aux pensions de retraite. Toutefois, puisque la majorité des débats publics portent sur le critère d'âge, nous concentrons premièrement nos commentaires sur cette question.

Nous préciserons tout d'abord assez bien que nous favorisons une approche plus souple en ce qui concerne l'âge de la mise à la retraite. On doit aussi constater que l'âge de la mise à la retraite obligatoire est parfois une épée à deux tranchants. L'âge de retraite obligatoire empêche non seulement certaines personnes à travailler plus longtemps mais il oblige aussi assez souvent les personnes incapables de continuer à travailler jusqu'à l'âge de retraite obligatoire ou "normal" pour cause de problèmes de santé (des personnes qui ont pris leur retraite à l'âge de 64 ans, on a estimé que 58 pour cent l'avaient prise pour des raisons de santé)⁴ à vivre selon des pensions insuffi-

4. De nombreux renseignements sur la retraite comme celui-ci ont été obtenus grâce aux résultats de l'Enquête sur la retraite menée par Statistique Canada au nom de Santé et Bien-être social Canada, février 1975. Heureusement, les principaux résultats de cette vaste enquête ont été résumés dans trois volumes intitulés La retraite au Canada par S. Ciffin, J. Martin et C. Talbot et publié par la Direction générale de recherches sur la politique et de planification à long terme de Santé et Bien-être social Canada. Désormais, les mentions des résultats de cette enquête spéciale seront simplement dénommées Enquête, Santé et Bien-être social Canada.

santes et ainsi, à vivre très souvent dans des circonstances très serrées (65 pour cent de tous les particuliers seuls âgés de 55-64 ans et ne travaillant pas, touchent des revenus inférieurs au seuil de pauvreté fixé par Statistique Canada).⁵ Aussi, comme nous le verrons ci-dessous, l'insuffisance, dans les régimes privés, des clauses relatives au droit à l'attribution de la quote-part patronale, à l'indexation et à la transférabilité forment des raisons importantes pour lesquelles les pensions de retraite anticipée sont adéquates.

Or, on a besoin d'une approche plus souple en ce qui concerne l'établissement des critères d'admissibilité aux pensions de retraite. De la sorte, les personnes qui les requièrent pourraient prendre leur retraite plus tôt sans que cet âge de retraite anticipée ne devienne obligatoire pour celles qui désirent travailler plus longtemps. Le présent mémoire procède donc à la discussion de l'âge actuel de la mise à la retraite et à l'étude de certaines des questions qui entourent les propositions voulant que les gens prennent leur retraite plus tard et plus tôt qu'il n'est permis de nos jours.

Quand et pourquoi on prend sa retraite

Les preuves disponibles laissent à entendre que la majorité des travailleurs prennent leur retraite à 65 ans environ. Les taux de participation à la main-d'oeuvre indiquent que 96 pour cent des hommes âgés de 33-44 ans et que 77 pour cent des hommes âgés de 55-64 ans sont actuellement actifs et que ces chiffres baissent à 26 pour cent pour le groupe âgé de 65-69 ans et à 10 pour cent pour les hommes âgés de plus de 70 ans.⁶ Pour les femmes, les taux de participation à la main-d'oeuvre se chiffrent comme suit: 60 pour cent pour le groupe âgé de 35-44 ans, 33 pour cent pour le groupe âgé de 55-64 ans et seulement 3.8 pour cent pour le groupe âgé de plus de 65 ans.

Pour venir à l'appui de ces chiffres, les résultats de l'enquête⁷ indiquent que 9 pour cent des hommes étudiés âgés de 55 ans étaient retraités, 25 pour cent des hommes âgés de 63 ans, 58 pour cent des hommes âgés de 65 ans et 89 pour cent des hommes âgés de 70 ans. Ainsi, semble-t-il que le plus souvent, les gens prennent leur retraite à l'âge de 65 ans environ.

5. Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1976.

6. Statistique Canada, La population active, août 1978.

7. Enquête, Santé et Bien-être social Canada.

Ceci ne veut pas dire toutefois que les gens étaient tous obligés de prendre leur retraite. Cette même enquête révèle que 58 pour cent des retraités de 65 ans avaient pris leur retraite pour des raisons de santé et que 13 pour cent avaient pris leur retraite à cause de règlements de retraite obligatoire. Cependant, environ un tiers des retraités se voyaient obligés de prendre leur retraite avant l'âge de 70 ans pour cause de règlements.

La plupart des grandes compagnies et des employeurs du secteur public énoncent expressément l'obligation des travailleurs à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans, bien qu'il ne s'agisse pas du seul facteur qui détermine l'âge de la mise à la retraite. Plus souvent, l'âge de 65 ans est aussi l'âge "normal" de la retraite, âge où les travailleurs ont le droit de prendre leur retraite et toucher pleinement aux rentes de retraite, sans réduction. En 1976, la retraite normale à l'âge de 65 ans était prévue dans 80 pour cent de la totalité des régimes privés et publics.⁸ Ainsi, la prédominance de l'âge de 65 ans comme âge normal de la mise à la retraite dans les régimes de pensions a pour effet de stimuler ou de différer la retraite à cet âge, sans égard à toute disposition de retraite obligatoire.

Aux fins du calcul de la pension, la tendance vers la retraite anticipée n'est pas le reflet d'un mouvement prononcé à la baisse de l'âge normal de la mise à la retraite. De fait, en tant que pourcentage des employés couverts par des régimes d'employeurs, le chiffre restait, de manière assez soutenue, à 11 pour cent pour ceux qui étaient en mesure de prendre leur retraite "normalement" avec prestations entières avant qu'il n'atteignent l'âge de 65 ans.

Cependant, la retraite "spéciale" qui utilise les années de service ajoutées ordinairement à l'âge devient de plus en plus populaire et incite les travailleurs à prendre une retraite anticipée. En 1976, 4 pour cent des régimes mais 40 pour cent des travailleurs avaient droit à la retraite anticipée grâce au mélange approprié de l'âge et des années de service.⁹ Aussi dans ces régimes, quelques-uns permettent la retraite en fonction des années de service seulement, comme c'est le cas pour l'industrie de l'automobile, dans laquelle il y a une clause de 30 années de service. Il est possible, dans environ 97 pour cent des régimes, de prendre une retraite anticipée avec cer-

8. Statistique Canada, Régimes de pensions au Canada, 1976.

9. Statistique Canada, Régimes de pensions au Canada, 1976.

taines, mais non pas toutes les pensions de retraite, encore que ce ne soit pas toujours à juste titre.

En plus des règlements sur la retraite obligatoire dans le secteur privé et des clauses relatives à l'âge normal de la retraite contenues dans les régimes de pensions, il existe de nombreuses dispositions législatives, pratiques et exigences de programmes publics qui, effectivement, fixent la retraite à l'âge de 65 ans. Les principaux régimes de pensions à sécurité du revenu du gouvernement fédéral - La Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec - établissent tous l'âge d'admissibilité à 65 ans. Les programmes provinciaux de supplément de revenu, sauf en Colombie-Britannique, utilisent aussi l'âge de 65 ans. De plus, à l'intérieur du secteur public, tant fédéral que provincial, l'âge de 65 ans est l'âge de retraite obligatoire établi selon la loi, les règlements ou l'usage.

En outre, la Loi canadienne proposée sur les droits de l'homme ne fera que protéger les travailleurs contre toute discrimination fondée sur l'âge "normal" de la retraite, étant, nous l'avons déjà vu, établi à 65 ans. Les lois provinciales sur les droits de l'homme tendent, elles aussi, à cesser de défendre le droit à l'emploi contre toute discrimination fondée sur l'âge après que le travailleur n'atteignent ses 64 ans.

D'autres caractéristiques de la loi publique adoptent l'âge de 65 ans comme âge normal de la retraite. Cet âge est utilisé par la Loi de l'impôt sur le revenu comme âge où les contribuables obtiennent leur droit à une exemption supplémentaire. Pour sa part, la Loi sur l'assurance-chômage empêche les personnes ayant 65 ans et plus de toucher des prestations.

Or, il en devient assez clair, en conclusion, pourquoi et quand on prend sa retraite. Les travailleurs ont tendance à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans s'il n'ont pas été obligés de le faire auparavant pour des raisons de santé. A part des problèmes de santé, ils prennent leur retraite à l'âge de 65 ans parce qu'il semble y exister, dans la majorité des cas, des règlements sur la retraite obligatoire, des incitations de programmes publics et aussi parce qu'en vertu des régimes de pensions publics et privés, l'âge normal de la retraite est ordinairement fixé à 65 ans. Ainsi, le particulier qui est moins bien nanti semble disposer de souplesse ou de choix minimes en ce qui concerne l'âge de la mise à la retraite.

Acceptation de la retraite différée

En préconisant l'acceptation de la retraite différée, le Conseil désire faire bien comprendre qu'il ne souhaite pas que l'absence ou l'augmentation de l'âge de retraite obligatoire n'interviennent dans la tendance actuelle qui fournit des ressources financières aux personnes, leur permettant ainsi, si elles veulent, de prendre une retraite anticipée. De fait, comme nous l'avons déjà souligné, nous aimerions que les questions d'âge ouvrant droit à pension et d'âge de retraite soient entièrement divorcées l'une de l'autre. C'est-à-dire, nous aimerions que l'âge de retraite obligatoire soit révisé et aboli finalement et qu'en même temps, que l'on encourage l'élaboration de clauses qui projetteront une neutralité fondamentale en ce qui concerne l'âge de la retraite. Bref, nous favorisons une souplesse plus grande.

Nous aimerions maintenant nous pencher sur certains des principaux arguments en faveur et contre la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans.

Arguments en faveur de la retraite obligatoire

- (i) On prétend souvent, et surtout durant les périodes de chômage élevé, qu'en mettant les personnes âgées à leur retraite, on crée de nouveaux emplois pour les chômeurs, en particulier les jeunes qui viennent tout juste de s'intégrer dans la main-d'oeuvre. Certes, cet argument pourrait être solide, mais on devrait être au courant de certaines circonstances atténuantes.
 - a) Il faut comparer les grandeurs relatives. Si, par exemple, on éliminait complètement la retraite obligatoire et si on faisait un ajustement majoré de 30 pour cent pour le taux de participation du groupe d'âge de plus de 65 ans qui pourrait résulter, on obtiendrait environ 60,000 emplois et seulement quelques-uns de ces emplois seraient disponibles dans la première année. Comparons ceci aux 900,000 chômeurs faisant partie de la main-d'oeuvre et il est estimé que la stipulation de retraite augmenterait finalement le chômage global de seulement 0.5 points de pourcentage et ce, de moins de .01 dans les premières années.¹⁰

10. Cette estimation n'est qu'approximative mais représente probablement l'effet maximum. Elle est fondée sur les résultats obtenus dans Enquête, Santé et Bien-être social qui ont révélé qu'environ 30 pour cent des personnes âgées de 65 ans et plus ont pris leur retraite pour cause de règlements. Les données sur la main-d'oeuvre sont fondées sur Statistique Canada, La population active, août 1978.

Cette incidence, bien sûr, est maximale; de fait, en raison des facteurs auxquels on fera allusion dans les arguments qui suivront, il est peu probable que même le chiffre 0.5 serait atteint en dernier lieu. L'effet serait encore moins important si la retraite obligatoire n'était pas entièrement éliminée mais reculée jusqu'à l'âge de 70 ans.

- b) Il n'est pas forcément vrai non plus que pour chaque retraite réalisée, un emploi devient disponible pour un jeune. A une époque où le déplacement technologique survient assez rapidement, la retraite est très souvent utilisée comme moyen pour diminuer la redondance du travail. Par conséquent, si un travailleur reste au travail pendant quelques années supplémentaires, il n'enlève pas forcément un emploi à un autre. Par ailleurs, les emplois comblés par les travailleurs âgés souvent n'intéressent pas les plus jeunes du fait qu'ils représentent des compétences pour lesquelles la demande est moins forte et pour lesquelles il n'y a pas d'avenir.
- c) La Belgique et le Royaume-Uni ont mis sur pied des programmes pour encourager la retraite anticipée et l'engagement de jeunes travailleurs. Nul programme n'a connu un succès remarquable et les pays qui se dépêchent à suivre cet exemple pour accroître l'emploi ne sont pas très nombreux.
- d) En tout cas, d'ici 1985, le problème du chômage chez les jeunes devrait être en grande partie résolu simplement à cause de facteurs démographiques. C'est pourquoi nous devrions être prévenus contre l'introduction de politiques de retraite à long terme fondées sur le phénomène relativement à court terme du "boom des naissances".
- e) Même si le premier argument cité ci-dessus était solide et qu'il n'y avait pas de circonstances atténuantes, pourquoi les jeunes et autres personnes qui entrent dans la main-d'oeuvre devraient-ils avoir priorité sur les personnes âgées? On semble fonder nos idées sur l'hypothèse que les personnes âgées de plus de 65 ans jouissent toutes d'une sécurité financière et que les débutants dans la main-d'oeuvre sont dans un plus grand besoin. Mais en réalité, nous

avons déjà remarqué que plus de 50 pour cent de la population âgée de plus de 65 ans vivent en pauvreté. Que cela déplaie à certains, de nombreux jeunes ont au moins l'occasion de vivre à la maison mais le nombre de personnes âgées qui peuvent vivre avec leur famille est moindre.

De plus, il est regrettable, à notre avis, que les décisions en matière de politiques mettent des groupes aux prises avec d'autres du fait de rares possibilités d'emplois. Certes, la seule solution équitable serait de fournir des possibilités d'emplois et des pensions de retraite suffisantes pour que de telles confrontations ne soient plus nécessaires.

- (ii) On entend souvent en faveur de la retraite obligatoire l'argument suivant: la retraite obligatoire permet aux employeurs de mettre à pied des travailleurs dont la productivité est basse et dont les compétences et énergies ont été réduites avec le temps et la défaillance de la santé. On présume qu'il est autant plus digne de laisser aller tous les travailleurs dans le cadre du processus normal de la mise à la retraite que de mettre à pied des travailleurs individuels pour des raisons économiques.

Il n'y a pas de doute que certains travailleurs individuels soient épargnés de gêne et de perte de dignité grâce à cette politique, mais il reste qu'il faut comparer cet avantage aux pertes subies par des travailleurs compétents qui ne veulent pas se mettre à la retraite. Nous nous demandons par ailleurs jusqu'à quel point les travailleurs âgés ressentent une dignité dans leurs emplois lorsqu'il apprennent que l'employeur les garde simplement pour leur donner la possibilité de toucher une pension dans quelques années. Il est louable que les employeurs fassent ceci afin de ne pas faire perdre aux travailleurs leurs droits à une pleine pension. Cependant, cette sécurité du revenu ne devrait pas être mise en jeu par l'élimination de la retraite obligatoire étant donné qu'il est peu probable que l'âge "normal" de la retraite, aux fins du calcul des pensions, (qui est actuellement fixé à 65 ans) soit différé simplement parce que la retraite obligatoire est abandonnée. Il est ainsi presque certain que les travailleurs pourront toujours prendre leur retraite ou être congédiés à l'âge de 65 ans et

toucher encore leurs pleines pensions de retraite.

Moins de problèmes seraient associés avec le congédiement des travailleurs âgés si les dispositions relatives à la retraite anticipée étaient plus adéquates, si les politiques de main-d'oeuvre, les possibilités de services communautaires et les lois sur les droits de l'homme appuyaient davantage les personnes âgées et si l'on était plus conscient du besoin de planifier la retraite, d'établir des programmes d'avant-retraite et d'amener graduellement la retraite.

Nous reconnaissons l'utilité de l'âge de retraite obligatoire, tel qu'il est constitué aujourd'hui, pour permettre aux travailleurs de se faire congédier tout en jouissant une certaine sécurité du revenu et possiblement, en demeurant dignes. Mais nous sommes curieux de voir quelle dignité ont les personnes, prêtes et capables, qui désirent continuer à travailler mais qui sont quand même reléguées à la retraite. Les politiques en matière de retraite, soutenues et encouragées au moyen de fonds et programmes gouvernementaux, ne devraient peut-être pas être un instrument des politiques privées du personnel pour extirper les travailleurs incompetents.

- (iii) Un peu dans la même ligne, il y a l'argument qui dit que la sûreté devient un plus grand souci après l'âge de 65 ans, tant pour le travailleur individuel que pour le public que l'on sert. Encore, comme dans l'argument avancé ci-dessus, nous sommes d'avis que les politiques en matière de retraite ne devraient pas être enchevêtrées dans des politiques de sûreté. Les politiques en matière de sûreté devraient être les mêmes pour les travailleurs âgés et pour les autres travailleurs; c'est-à-dire, elles devraient être régies par des politiques du personnel et des règlements de sûreté appropriés du gouvernement. Il y a lieu de croire que le public ne serait pas plus heureux d'avoir, dans son avion, un pilote de 35 ans avec des problèmes cardiaques que d'avoir un pilote de 67 ans avec des problèmes cardiaques. Et nous ne nous attendrions pas à ce que le pilote de 35 ans continue à travailler jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de retraite obligatoire; nous nous attendrions plutôt à ce que la responsabilité normale de gestion et les règlements publics contrôlent la sûreté sans tenir compte de l'âge. Ainsi, dans les professions où l'on reconnaît que la sûreté du travailleur et/ou du

public est mise en jeu par le vieillissement, nous ne nous attendrions pas à ce que les travailleurs âgés y restent, non pas à cause de politiques en matière de retraite mais bien du fait de procédures normales de sûreté. De toute façon, nous ne réussissons pas à comprendre pourquoi l'âge de 65 ans serait d'une valeur spéciale dans n'importe quel processus de dissimulation vu que l'état de santé varie beaucoup, à tous les âges, chez différentes personnes.

Dans l'argument précédent et celui-ci, on semble croire implicitement qu'en éliminant l'âge de retraite obligatoire, on garantit la continuité d'emploi du travailleur. Mais la vérité s'avère tout à fait à l'opposé. Dans le cas où un travailleur se montrerait incompétent ou que la continuation de son emploi poserait un danger de sûreté, on s'attendrait à ce que cette situation soit corrigée par l'entremise de procédures normales de gestion et, si possible, de règlements publics. L'élimination de l'âge de retraite obligatoire ne fait qu'accorder aux travailleurs capables et désireux de travailler de ce faire, bien qu'ils soient sujets à être congédiés pour cause, mais sans pour autant leur garantir un travail continu sans égard aux circonstances.

- (iv) Enfin, on prétend parfois que l'absence d'un âge uniforme pour la mise à la retraite rend difficile l'organisation et la gestion des régimes de pensions. Franchement, nous ne voyons pas pourquoi les difficultés augmenteraient de beaucoup. Comme elles le sont à l'heure actuelle, les pensions seraient toujours planifiées selon l'âge normal de la retraite; si un plus grand nombre de travailleurs choisissaient de travailler plus longtemps et de verser des cotisations supplémentaires, ou de toucher leur pension et travailler aussi ou bien de cesser tout simplement de verser des cotisations et de différer leur pension jusqu'à ce qu'ils soient plus âgés, il ne devrait pas y avoir de problème. De fait, toute incertitude créée par la retraite différée sera dans le sens de ne pas changer ou bien de réduire les coûts. En réalité, l'adaptation à la retraite différée devrait s'avérer beaucoup plus facile que l'adaptation à la retraite anticipée.

En dernière analyse, il reste à mettre sous son vrai jour la question portant sur la difficulté d'organisation et de gestion des

régimes de pensions. Les régimes de pensions visent uniquement à servir les besoins en retraite des personnes retraitées et non vice versa. Même si l'élimination de la retraite obligatoire rendait plus difficile l'organisation et la gestion des régimes de pensions - et nous n'y croyons aucunement - ce problème doit être comparé avec les objectifs sociaux visés. Une croissance de difficulté ne constitue pas une raison suffisante en soi pour empêcher la souplesse en ce qui concerne la mise à la retraite. Semble-t-il plutôt que les défenseurs de cet argument doivent prouver que ces difficultés sont pratiquement insurmontables.

Arguments contre la retraite obligatoire

- (i) On considère généralement le droit de travailler comme un droit humain fondamental. En réalité, la législation fédérale proposée et existante sur les droits de l'homme interdit toute discrimination d'emploi fondée sur l'âge jusqu'à l'âge de 65 ans. Mais pour quelle raison le droit fondamental d'une personne devrait-il lui être enlevé juste parce qu'il ou elle a célébré son 65e anniversaire de naissance?
- (ii) L'exclusion arbitraire d'un certain âge est, pour dire le mieux, une curiosité. Les gens ne vieillissent pas tous au même rythme et les emplois, eux, n'occasionnent pas tous la même fatigue mentale et physique à un travailleur. De plus, si nous devons définir un certain âge comme âge d'exclusion et même si 65 ans était l'âge idéal quand Bismark l'avait popularisé il y a un siècle - car, dit-on, peu de gens vivaient jusqu'à cet âge et ainsi, peu de gens avaient droit à l'assistance publique de la vieillesse - ou était l'âge idéal il y a quelques années lorsqu'il était adopté par les régimes privés, sûrement il devrait être reculé aujourd'hui étant donné que la probabilité de la vie est plus forte.
- (iii) A l'heure actuelle, un peu plus de la moitié des personnes âgées de plus de 65 ans sont admissibles à une portion du Supplément de revenu garanti fédéral soumis au test de revenu; ceci veut dire qu'elles ne reçoivent pratiquement pas d'autre revenu à part des prestations de la Sécurité de la vieillesse et qu'elles vivent par conséquent sur, au-dessous ou légèrement au-dessus des seuils de pauvreté. Par contre, si deux membres d'une famille touchent des prestations de la Sécurité

de la vieillesse et du RPC/RRQ, une petite somme du S.R.G. et en plus, peut-être, des prestations provenant d'un programme provincial de supplément, le niveau de revenu, bien qu'encore morne, situe le revenu familial tant soit peu au-dessus des seuils de pauvreté officiels. Et qui plus est, étant donné que depuis 1976, il y a disponibilité de prestations entières en vertu du RPC/RRQ, il est difficile de pouvoir dire, d'après les statistiques disponibles, si la situation financière des personnes âgées s'améliore à mesure qu'un nombre de plus en plus élevé de personnes âgées de plus de 65 ans deviennent admissibles aux pleines prestations du RPC/RRQ.

Il est peu probable que l'autorisation à travailler après l'âge de 65 ans n'aide un grand nombre de personnes mais celles qui sont capables de continuer à travailler gagneront un revenu qui leur permettra vraisemblablement d'échapper à la pauvreté.

Surtout en périodes d'inflation, on ne devrait pas sous-estimer la possibilité de pouvoir travailler après ses 65 ans. L'on connaît bien ce qui est arrivé à de nombreux retraités qui croyaient avoir accumulé une pension de retraite suffisante seulement pour la voir se faire ronger sérieusement, mois après mois, par des prix à la hausse. Aussi, il doit être doublement décourageant de voir que le revenu supplémentaire requis provenant d'un emploi a été supprimé en raison de règlements de retraite obligatoire. Pour certains, l'élimination de la retraite obligatoire enlèverait au moins ce sentiment de délaissement total. Nous aimerions souligner cependant qu'un revenu d'emploi ne devrait pas être considéré comme un suppléant à un système de pension insuffisant.

- (iv) Pour les personnes qui s'inquiètent de la majoration des coûts de pensions et du vieillissement de la population, on devrait leur faire reconnaître que la retraite différée pourrait réduire de beaucoup l'embarras des régimes privés et publics de pensions. Il en résulterait ainsi car les gens travailleraient plus longtemps, contribueraient des primes plus élevées et aussi, ils toucheraient les prestations des régimes pendant un nombre d'années réduit. Pour certains, toutefois, des sommes retirées de cette manière pourraient créer des iniquités

entre ceux qui ont pris une retraite anticipée et ceux qui ont pris une retraite différée.

- (v) Il pourrait y avoir aussi d'autres épargnes publiques. Par exemple, il y aurait des épargnes dans les programmes de sécurité du revenu qui sont soumis aux tests de revenu et des besoins, comme le Supplément de revenu garanti et l'assistance sociale provinciale, ainsi que dans les services qui sont subventionnés selon un barème de revenus, comme le logement et l'aide juridique.
- (vi) En obligeant certains travailleurs âgés à prendre leur retraite, l'économie pourrait perdre des compétences. Les gens ne vieillissent pas tous au même rythme et ni ne deviennent-ils pas tous techniquement hors d'usage au même rythme. Aussi, bien que le chômage chez les jeunes se situe à un niveau élevé, les tâches relatives aux emplois ne peuvent pas être toutes forcément accomplies par des nouveaux remplacements. La bonne volonté, les contacts personnels et les réseaux d'information "vieux-gars" donnent un rendement tangible et intangible qui pourrait s'avérer difficile à remplacer.
- (vii) Dans la mesure où on se soucie des problèmes reliés à l'augmentation de la population retraitée et en particulier à la dépendance mise sur la population d'âge actif, l'élimination de la retraite obligatoire réduira forcément le taux de dépendance. Au lieu de calculer la dépendance mise sur le groupe âgé de 18-65 ans, il serait plus réaliste de calculer cette dépendance sur le groupe âgé de 18-70 ans ou 18-75 ans.
- (viii) On est à peu près tous d'accord que le travail joue un rôle primordial en tant que facteur de socialisation; et d'ailleurs, un des moyens fondamentaux par lesquels les citoyens entretiennent des relations suivies avec les autres et se tiennent au courant des activités de la société est bien le rapport quotidien qu'il ont au travail. Si nous n'établissons pas d'autres débouchés qui permettront aux citoyens de participer activement à la vie communautaire, est-ce que nous les condamnons, en réalité, à une vie isolée et est-ce que nous délabrons sérieusement leurs habitudes de socialisation? Et aussi, réduisons-nous effectivement leur apport au processus politique?

Si, en fait, un bon nombre de retraités perdent contact avec la société et ne réussissent pas à conserver les voies d'information qui leur sont importantes pour prendre des décisions, ne risquons-nous pas d'enlever vraiment le droit de vote à une bonne partie de l'électorat? Si ceci est vrai, il pourrait devenir un problème important avant l'an 2031, année où il est prévu que 25 pour cent de la population d'âge à voter aura 65 ans ou plus. C'est ainsi que dans la mesure où nous nous soucions de la possibilité que les retraités se retireront de la société et perdront leur droit au vote, l'élimination de la retraite obligatoire pourrait réduire quelque peu la grandeur du problème.

- (ix) Enfin, et nous ne faisons qu'endosser les affirmations des psychiatres déjà faites devant ce Comité, l'âge de retraite obligatoire qui mène effectivement à éliminer des personnes âgées de plus de 65 ans de la main-d'oeuvre, peut engendrer et/ou soutenir des attitudes pauvres et trompeuses chez le grand public. Ces pauvres attitudes du public, en revanche, peuvent influencer les attitudes des personnes âgées envers elles-mêmes et créer des problèmes mentaux et moraux. Si nous éliminons l'âge de 65 ans comme étant une sorte de barrière ou un moment critique dans la vie, nous pourrions peut-être faire disparaître les croyances fréquentes que les retraités sont des personnes "séniles". Toutes autres choses étant égales, le maintien des contacts avec la vie quotidienne par l'entremise de l'emploi continu peut constituer un des facteurs les plus importants dans le soutien de la santé mentale des personnes âgées.

Acceptation de la retraite anticipée

Etant donné qu'il existe déjà une tendance vers la retraite anticipée et que le Conseil désire se concentrer sur la question de la retraite obligatoire, cette partie qui traite la souplesse à la baisse de l'âge de la retraite se limitera uniquement à faire le sommaire des questions principales.

Il existe au moins quatre raisons pour lesquelles on devrait souhaiter une amélioration de la souplesse à la baisse de l'âge normal de la retraite, fixé à 65 ans.

- (i) Plus de 65 pour cent de la totalité des particuliers seuls âgés de 55-64 ans et ne faisant pas partie de la main-d'oeuvre ont des revenus inférieurs au niveau de revenu bas fixé par Statistique Canada pour un ménage d'une personne. Ainsi, l'accès plus tôt aux prestations d'invalidité et de survivant ainsi qu'aux pensions de retraite aide-rait de façon importante les nombreuses personnes qui, souvent pour des raisons de santé, se mettent à la retraite et passent à une vie de pauvreté.
- (ii) Les gens ne sont pas tous capables de travailler jusqu'à l'âge de 65 ans et s'ils sont obligés de prendre leur retraite, ils devraient avoir droit à un revenu de retraite. Selon les résultats de l'enquête, environ 25 pour cent de tous les hommes ont dû prendre leur retraite avant qu'ils n'aient atteint l'âge de 64 ans pour des raisons professionnelles ou de santé.¹¹
- (iii) Etant donné que certaines personnes commencent à travailler à un âge plus jeune que d'autres et que souvent, les circonstances les obligent à ce faire, pour rétablir une certaine équité, on devrait autoriser les travailleurs à prendre leur retraite non pas uniquement sur la base de l'âge mais aussi sur la base du nombre d'années accomplies sur le marché du travail.
- (iv) Si les résultats des deux enquêtes sont valables, l'accès à de meilleures prestations de retraite anticipée devrait constituer un objectif social désirable. Dans les deux enquêtes, plus des deux tiers des personnes questionnées étaient d'avis que l'âge ouvrant droit à une pension devrait être avancé à 60 ans.

En 1976, 4 pour cent des régimes de pensions parrainés par l'employeur, couvrant près de 40 pour cent de la totalité des participants aux régimes de pensions, autorisaient la retraite anticipée avec droit à la pleine pension si certaines conditions d'âge et de service étaient satisfaites. En 1974, les pourcentages comparables se situaient à 2 pour cent et 30 pour cent.¹²

11. Enquête, Santé et Bien-être social Canada.

12. Statistique Canada, Régimes de pensions au Canada, 1974 et 1976.

Il n'empêche qu'étant donné que seulement 41 pour cent de la main-d'oeuvre active est couverte en vertu d'un régime de pension relié à l'emploi (et seulement 13 pour cent de tous les revenus versés aux personnes âgées de 65 ans et plus viennent d'un régime privé alors que 50 pour cent sont de provenance gouvernementale)¹³, il est évident que les principaux programmes du gouvernement tels le RPC/RRQ, la S.V., le S.R.G. et les programmes provinciaux de supplément de revenu seront touchés si la retraite anticipée est portée à la main-d'oeuvre entière. Cependant, à l'exception du programme de supplément de revenu en Colombie-Britannique et du programme fédéral d'allocation au conjoint, ces principaux programmes de revenu n'entrent en jeu qu'à l'âge de 65 ans.

Recommandations relatives à l'âge de la retraite

1. Dans le but de rendre la retraite plus souple, le Conseil canadien de Développement social recommande que la coutume répandue actuelle d'obliger la retraite à l'âge de 65 ans soit finalement interdite mais à titre de mesure immédiate, que la retraite obligatoire soit reculée jusqu'à l'âge de 70 ans tout en conservant certaines dispositions pour prévoir aux exceptions.
2. En plus d'exorter l'adoption d'un âge de retraite différé, le Conseil recommande la création de meilleures dispositions pour les personnes qui doivent ou veulent se mettre à la retraite plus tôt. A cette fin, le Conseil recommande que les régimes de pensions reliés à l'emploi continuent à améliorer la couverture des prestations dans les clauses sur la retraite anticipée.
3. En ce qui concerne l'équité, le Conseil canadien de Développement social recommande que pour la majorité des travailleurs non couverts par des régimes privés, les prestations versées par les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec soient tout au moins disponibles aux personnes âgées de 65 ans ou qui ont fait partie de la main-d'oeuvre pendant 45 ans au moins.

13. Citation contenue dans le mémoire de Powell et Martin, op. cit.

4. En vue de faciliter la retraite anticipée, on devrait faire une étude approfondie et ouverte sur la possibilité de baisser l'âge auquel les personnes acquièrent le droit de bénéficier des pensions de retraite des régimes publics. S'il est impossible d'avancer l'âge de la retraite à 60 ans de façon universelle, on devrait considérer la possibilité de donner aux travailleurs l'accès au RPC/RRQ, à la S.V., au S.R.G., aux régimes provinciaux ainsi qu'à certains services comme ceux qui se rapportent au logement et à la santé, sur la base d'un test de revenu ou de travail. A la suite de la troisième partie à laquelle on arrivera ci-dessous, le CCDS formulera d'autres recommandations spécifiques sur les pensions de retraite.

III. LES RETRAITÉS ET LES PROBLÈMES DE REVENU

Il a déjà été mentionné que 54 pour cent des personnes actuellement âgées de plus de 65 ans sont admissibles à une portion du Supplément de revenu garanti, ce qui signifie qu'elles vivent selon un revenu qui se situe sur le seuil de pauvreté. En 1977, Statistique Canada fixait le seuil de pauvreté quant au revenu à \$4,446 pour une personne seule et \$6,443 pour un couple vivant dans une ville où la population est supérieure à 500,000 personnes.¹⁴

Une personne âgée seule et un couple qui n'ont pas d'autre revenu que les prestations de la S.V. et le S.R.G. avaient, en 1978, un revenu annuel d'environ \$3,360 et \$6,420 respectivement. Aussi, bien que la majorité des provinces fournissent de petits ajouts soumis au test de revenu, ces chiffres annuels ne feraient que monter de quelques centaines de dollars, en supposant que les bénéficiaires n'ont pas d'autres sources de revenu. En combinant la S.V. et la pension maximale du RPC/RRQ, en plus de quelques dollars provenant du S.R.G., une personne seule touchait environ \$4,280. Ainsi, les travailleurs retraités recevant un montant inférieur à la pension maximale (calculée d'après un revenu maximal de \$10,400 en 1978) se trouvaient sur ou au-dessous du seuil de pauvreté, même d'après les derniers seuils de 1977.

14. Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, estimations préliminaires 1977.

Le fait que les différents régimes publics de soutien du revenu et de pensions sont insuffisants même lorsqu'ils sont ajoutés aux régimes privés de pensions (et, il faut se rappeler qu'environ 10 pour cent seulement de la main-d'oeuvre couverte en vertu de régimes privés touchent une pleine pension privée) est confirmé par les chiffres sur le revenu bas les plus récents de Statistique Canada:

- 11.9 pour cent de toutes les familles, sans égard à l'âge du chef et 37.9 pour cent des personnes seules vivent en pauvreté (ces chiffres seraient beaucoup plus élevés si on utilisait ceux du CCDS ou du Comité sénatorial sur la pauvreté), tandis que 16.3 pour cent des familles dont le chef est âgé de 65 ans à 69 ans et 50.3 pour cent des personnes seules vivent en pauvreté.
- 22.3 pour cent des familles dont le chef est âgé de plus de 70 ans et 63.2 pour cent des personnes seules vivent en pauvreté.
- si une personne est âgée de plus de 70 ans et est seule, elle a presque deux chances sur trois de vivre en pauvreté!
- des personnes seules, le groupe d'âge de plus de 65 ans forme 40.7 pour cent de la population pauvre.
- environ 75 pour cent des personnes seules de plus de 65 ans et pauvres sont des femmes, soulignant ainsi la manière insatisfaisante par laquelle l'ensemble des régimes de pensions traitent les veuves.

Or, quels problèmes confrontent les régimes privés et publics de revenu de retraite qui permettent un tel état de pauvreté?

Le système de pension privé

Le Conseil n'a pas l'intention, dans ce mémoire, de se pencher très profondément sur la question des pensions; d'ailleurs, il l'a déjà fait dans ses publications How Much Choice: Retirement Policies in Canada (1975) et Women and Pensions (1978). Le Conseil aimerait tout de même concentrer l'attention sur quelques imperfections des régimes privés qui, à notre avis, doivent être corrigées.

- (i) La plus grande imperfection est la couverture limitée fournie par les régimes privés. Bien que le nombre de participants aux régimes privés soit passé de 31 pour cent de la main-d'oeuvre en 1960 à 41 pour cent en 1976, trois vérités, outre la pauvreté discutée ci-dessus, méritent d'être constatées.

D'abord, de tous les revenus versés aux personnes âgées de 65 ans et plus, 13 pour cent seulement découlent du revenu de retraite, 50 pour cent sont de provenance gouvernementale et le reste vient d'épargnes de placements privés. Deuxièmement, les dispositions relatives aux régimes de pensions privés font souffrir les femmes d'une façon particulière car elles sont portées à toucher des salaires moins élevés lorsqu'elles travaillent, à travailler pour des compagnies plus petites, non-syndicalisées et sans régimes de pensions, à recevoir souvent des pensions réduites sur une base actuarielle (car elles vivent plus longtemps) même si leurs cotisations sont égales à celles des hommes et à travailler dans des professions où le roulement des emplois est élevé; tout cela, ajouté à l'absence d'une transférabilité des pensions, signifie qu'elles reçoivent une petite pension ou aucune pension quand elles se mettent à la retraite. Troisièmement, pour les personnes qui voulaient se mettre à la retraite plus tôt, seulement 4 pour cent de la totalité des régimes, couvrant 40 pour cent de toutes les adhésions aux régimes, encourageaient la retraite anticipée avec pleine pension en 1976 (si certaines conditions d'âge et d'années de service étaient satisfaites). Ces chiffres sont réduits à 3 pour cent et 28 pour cent si l'on exclut les régimes d'employés du secteur public.

- (ii) Contenues dans les régimes privés actuels, les dispositions insuffisantes relatives au droit à l'attribution de la quote-part patronale et à la transférabilité constituent donc la deuxième imperfection sérieuse de ces régimes. Le Congrès du travail du Canada a estimé que 10 pour cent seulement des travailleurs inscrits dans des régimes privés finissent vraiment par recevoir une pleine pension.

Les dispositions insuffisantes relatives au droit à l'attribution de la quote-part patronale veulent dire soit que les travailleurs ne reçoivent pas la contribution de la compagnie à la cessation d'emploi ou soit qu'un nombre d'années d'emploi est requis avant que les travailleurs ne gagnent droit à une pension différée. De la sorte, les travailleurs qui ont une grande mobilité, soit volontaire ou forcée, finissent souvent par perdre les contributions de l'employeur et le droit à une pension différée même s'ils ont travaillé de façon soutenue pendant toute leur vie.

Les travailleurs auraient le droit, avec l'attribution immédiate de la quote-part patronale, de toucher une pension différée lorsqu'ils atteignent l'âge de la mise à la retraite. Cependant, il se peut que de nombreux travailleurs ne se sentent pas rassurés à laisser derrière eux leurs épargnes pour l'avenir à moins qu'ils aient confiance dans l'avenir de la compagnie, son régime de pension et son état de placements. En laissant en arrière les crédits de rentes accumulés, cette portion de la pension finale devient particulièrement susceptible à l'inflation car elle résulte d'un niveau de salaire ancien et par conséquent, moins élevé dans la majorité des cas. Il est clair que du point de vue du travailleur, la solution la plus convenable serait d'inclure le droit à l'attribution immédiate de la quote-part patronale et l'indexation des pensions différées ou de meilleures dispositions de transférabilité dans les régimes privés. Ces avantages sont, bien sûr, les principaux avantages que fournissent maintenant les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec.

- (iii) Une troisième imperfection des régimes privés se rapporte aux pensions de veuve ou survivant et d'invalidité. A l'exclusion des régimes plus adéquats qui couvrent les employés du secteur public, les régimes du secteur privé accordent une pension à la veuve si le décès de son conjoint survient avant la retraite, pour seulement 23.5 pour cent des participants qui étaient couverts par des régimes en 1974.¹⁵ Si le

15. Statistique Canada, Régimes de pensions au Canada, 1974.

conjoint meurt après la retraite, 21 pour cent des survivants ne peuvent toucher aucune prestation, 32 pour cent reçoivent des prestations pendant 5 ans au maximum et à 12 pour cent seulement sont retournées les cotisations versées par le conjoint dans le régime de pension. Partout, le problème fondamental provient du fait que l'accès conjoint aux droits de pensions n'est pas reconnue. Il n'empêche qu'il soit aussi reconnu que certains doivent interpréter avec prudence les bas niveaux de pourcentage pour les pensions d'invalidité et de survivant contenues dans les régimes de pensions. Certes, les données sont imprécises mais l'on sait bien que les rentes d'invalidité et peut-être dans une moindre mesure, les rentes de survivant sont souvent accordées par l'entremise de programmes d'assurance privés ainsi que des Commissions provinciales des accidents du travail. On ne connaît pas l'impact des programmes privés. Seulement 27.7 pour cent des régimes du secteur privé ont des dispositions relatives aux pensions d'invalidité.

- (iv) Un dernier problème associé aux régimes privés est que très peu de régimes donnent des pensions indexées au coût de la vie. En cette période d'inflation, ce problème est devenu une imperfection majeure.

Le système de pension public

Le RPC/RRQ, la S.V., le S.R.G. et les allocations de conjoint (A.C.) sont les principaux éléments qui forment le système de pension public. Il faut cependant se rappeler que les S.R.G. et A.C. sont soumis au test de revenu de sorte qu'à mesure que les prestations du RPC/RRQ augmentent, les versements des S.R.G. et A.C. diminuent. C'est pourquoi on devrait considérer davantage ces deux groupes de programmes comme des remplaçants l'un pour l'autre plutôt que des compléments. La S.V. à taux uniforme peut être reconnue de façon plus appropriée comme un complément aux prestations du RPC/RRQ. De cette manière, elle profite aux petits salariés plus qu'aux personnes à revenu élevé.

Il n'empêche que le niveau des prestations annuelles fourni par des combinaisons de ces quatre programmes laisse toujours les bénéficiaires dans des situations de revenus bas. En 1977 par exemple, une personne seule recevait \$4,023; un couple marié dont une personne était titulaire d'une pension de la Sécurité de vieillesse mais dont le conjoint n'était pas admissible aux allocations de conjoint, touchait un revenu de \$4,971; si, par ailleurs, le conjoint

était admissible aux allocations de conjoint, ce revenu passait à \$6,205; enfin, un couple marié dont les deux conjoints étaient admissibles aux prestations de la S.V. touchait un revenu annuel de \$6,721. Tout en oubliant pas que dans les grands centres urbains, en 1977, le seuil de pauvreté fixé par Statistique Canada se situait à \$4,446 pour un particulier et \$6,443 pour un couple, il devient évident qu'avec la combinaison de programmes publics actuels, les gens demeurent sur, au-dessous ou, tout au plus, de façon marginale au-dessus du niveau d'existence pauvre.

Le Conseil considère que le RPC/RRQ devrait être le coeur du système de pension public et c'est pourquoi il concentrera ses commentaires sur ce régime.

Nous désirons nous concentrer sur trois aspects du RPC/RRQ: les gains maximums annuels ouvrant droit à pension, le niveau de pourcentage du remplacement des salaires et le traitement des femmes.

Les gains maximums annuels ouvrant à pension établissent une limite supérieure sur le montant des gains admissibles au traitement d'une pension. Le régime actuel doit élever, par étapes, ce plafond du niveau de \$10,400 en 1978 jusqu'à ce qu'il équivale enfin au niveau du salaire industriel moyen, en toute probabilité dans les années 1980. Par la suite, il marchera de pair avec l'indice des salaires moyens.

Ce plafond a pour effet de limiter les personnes dont le revenu se situe au-dessus de la moyenne à un niveau très bas de remplacement de revenu au moment de la mise à la retraite à moins que d'autres dispositions adéquates relatives aux épargnes ne soient prises par l'entremise de régimes privés. Il arrive en Europe que les gains maximums annuels ouvrant droit à pension soient deux fois supérieurs au salaire moyen et au Canada, ceci assurerait la couverture du plein revenu à environ 90 pour cent de la population active.

Etant donné que la majoration des gains maximums annuels ouvrant droit à pension n'aident aucunement aux personnes dont le revenu se situe au-dessous de la moyenne, on devrait considérer la possibilité de hausser le niveau de pourcentage du remplacement des salaires. Le pourcentage se chiffre actuellement à 25, encore que le but le plus commun soit maintenant établi à 70 pour cent dans les régimes privés. Il en va ainsi qu'on devrait considérer comme objectif un pourcentage un peu plus élevé, représentant à la fois les prestations

du RPC/RRQ et de la Sécurité de la vieillesse.

Il y a surtout discrimination contre les femmes à cet égard: les années passées à l'extérieur de la main-d'oeuvre dans le but de donner naissance aux enfants et de les élever sont comptées comme des années à zéro revenu dans le calcul des droits aux pensions. Le gouvernement fédéral a essayé d'alléger ce problème mais la province de l'Ontario a interdit cette modification. On estime que l'autorisation aux femmes de se retirer de la main-d'oeuvre tout en gardant une pleine pension, coûtera avant l'an 2025, un tiers d'une augmentation de 1 pour cent du taux de cotisation.

Un problème encore plus sérieux se pose: le rôle de mère de famille ou de ménagère n'est pas reconnu comme une activité ouvrant droit à pension de sorte que les femmes doivent compter sur les cotisations et la pension du chef de famille. La modification récente apportée en vue de permettre le partage des crédits de pension à la dissolution du mariage est un petit pas vers la reconnaissance du fait que les conjoints qui restent à domicile ont certains droits indépendants à une pension. Enfin, la réduction de la pension du conjoint au décès du participant au régime entraîne souvent des problèmes économiques et aussi, ne reflète aucunement l'acceptation grandissante de la reconnaissance qu'il y a propriété conjointe des pensions de retraite.¹⁶

Recommandations relatives au revenu de retraite

Le Conseil canadien de Développement social recommande la restructuration du système de pension actuel afin d'offrir à tous un revenu de retraite plus satisfaisant et de réaliser une plus grande équité dans les dispositions relatives aux pensions et à la retraite. Il sera nécessaire de prendre les mesures suivantes:

1. Les gouvernements devraient chercher à améliorer le fonctionnement du RPC/RRQ dans les plus brefs délais afin que, combiné avec les prestations de la Sécurité de la vieillesse, le régime puisse fournir une pension d'au moins 50 pour cent et, de préférence, de 75 pour cent du revenu jusqu'au Composé industriel moyen des traitements et salaires. Pour obtenir une

16. Soumission du Conseil consultatif fédéral sur la situation de la femme à la Commission royale sur le statut des pensions en Ontario, mars 1978.

idée des coûts prévus, nous pouvons nous référer à des estimations déjà publiées. En vertu du régime actuel, avec un taux de remplacement de revenu qui se chiffre à 25 pour cent, le taux de cotisation actuel se situe à 3.6 pour cent du revenu jusqu'aux gains maximums annuels ouvrant droit à pension; il passera toutefois à 7.93 pour cent avant l'an 2025. En revanche, un régime qui augmenterait le pourcentage de remplacement jusqu'à 40 pour cent par l'entremise d'une série de modifications annuelles égales réparties sur une période de 10 ans et ensuite jusqu'à 50 pour cent sur une période suivante de 5 ans, impliquerait des taux de cotisation approximatifs de 4 pour cent après quatre ans, 9.4 pour cent avant 1990 environ et enfin, 15.6 pour cent avant l'an 2025.¹⁷ Si, à cette fin, le niveau de cotisation est plus élevé que sont capables de payer les niveaux sur les revenus les plus bas sans nuire à leur sécurité actuelle, ces cotisations devraient être subventionnées par les gouvernements selon une échelle graduée.

C'est de propos délibéré que cette recommandation est formulée, en termes généraux, comme but vers lequel nous devrions nous diriger le plus vite possible. Selon les informations disponibles, le Conseil considère qu'un niveau de 50 pour cent est très réalisable.

2. En même temps, on devrait prendre des mesures pour mettre en oeuvre des modifications dans le RPC/RRQ afin d'améliorer sensiblement la position des femmes par rapport au Régime, tout en portant une attention particulière aux modèles de travail chez les femmes, aux périodes passées à l'extérieur de la main-d'oeuvre payée pour donner naissance aux enfants et de les élever ainsi qu'à la coutume de diminuer la pension de conjoint survivant au décès du participant au régime. On devrait de plus noter que sous ce rapport, le RRQ est d'autant plus généreux que le RPC.
3. On devrait inviter le système de pension privé, soit à titre volontaire ou par l'entremise de l'adoption de règlements, à réformer ses affaires de sorte qu'il puisse assurer le droit à l'attribution immédiate de la

17. Ces estimations ont été soumises par le Comité consultatif du Régime de pensions du Canada au ministre de la Santé nationale et du bien-être social dans le cadre d'un document intitulé Analyses de propositions en vue de modifier le Régime de pensions du Canada, (Analysis of Certain Proposals for Amending the Canada Pension Plan), avril 1976.

quote-part patronale, l'indexation des pensions différées, des dispositions adéquates relatives à la transférabilité, des clauses suffisantes sur la survivance, le traitement égal des femmes et la participation des travailleurs à la gestion de la caisse de pension. On suppose que le système aura comme rôle majeur de fournir des pensions supplémentaires reliées au segment des salaires qui se trouvent au-dessus du salaire moyen. Le régime devrait viser à se faire disponible à toutes les personnes qui gagnent un salaire supérieur au salaire moyen. En outre, dans certaines industries, il pourrait continuer à prévoir la retraite anticipée.

4. Dans le cas où le système de pension privé ne réussirait pas à offrir des pensions suffisantes dans une période de temps convenue, les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec devraient être portés plus loin pour couvrir les salaires jusqu'à au moins une fois et demie et de préférence, deux fois le salaire moyen. On excluerait le revenu gagné au-dessus de ce niveau afin de prévenir tout versement excessif aux groupes de revenus plus élevés.
5. A mesure que les recommandations (1) et (4) sont mises en oeuvre, on devrait revoir de façon régulière le rôle des autres segments du système de pension (S.R.G., A.C., suppléments provinciaux, etc.) et en particulier, faire une révision sérieuse de la place qu'occupe la Sécurité de la vieillesse dans la structure globale des régimes de pensions.
6. On devrait étudier davantage les meilleurs moyens de permettre la liberté du choix dans la mise à la retraite entre l'âge de 60 et 70 ans, y compris des points comme:
 - a) la vie maximale raisonnable de travail du point de vue des travailleurs et de l'économie, après laquelle le travailleur a droit à une pension,
 - b) les clauses spéciales sur la retraite et la pension requises pour les personnes qui travaillent dans des conditions rudes, dangereuses et peu hygiéniques,

- c) étant donné que les priorités immédiates veulent la majoration des pensions de 50 pour cent du revenu jusqu'au salaire moyen ainsi que la diminution des iniquités dans la durée de la vie au travail, de savoir s'il est possible, en plus, de réduire progressivement l'âge ouvrant droit à pension jusqu'à 60 ans, et par quelles mesures; et
- d) de savoir si on devrait prendre des mesures pour continuer le versement de cotisations aux régimes après l'âge ouvrant droit à pension afin d'atteindre un niveau de pension plus élevé pour les personnes qui désirent continuer à travailler et qui peuvent le faire.

Ces études devraient être rapportées de manière compréhensible au grand public et publiées afin que les Canadiens deviennent davantage conscients des choix à leur disposition.

- 7. Pour rendre justice aux personnes exclues des pleines pensions des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, et surtout à celles qui sont maintenant âgées de plus de 75 ans, on devrait viser à augmenter le revenu de ce groupe.

IV. SERVICES SOCIAUX ET D'EMPLOIS DISPONIBLES AUX RETRAITÉS

Il est impossible de commenter sur la gamme entière des services sociaux et d'emplois utilisés par les retraités. Il n'empêche que certains commentaires sur les plus grandes imperfections des services s'avèrent nécessaires même si l'âge de la retraite est modifié. De plus, à titre de memento pour tout ce qui suivra, il ne faudrait pas oublier la situation économique difficile des retraités, sans quoi ils auraient les ressources individuelles et ensemble, une force économique suffisante pour assurer un niveau adéquat de services requis par les personnes âgées. Mais du fait que les retraités, tant sur une base individuelle que collective, ne maîtrisent qu'un niveau très bas de ressources financières, ces services doivent être fournis par l'entremise d'organismes de planification et de prestation publiques, comme c'est le cas, d'ailleurs, pour tous les groupes à faible revenu.

1. Services de logement

Règle générale, le CCDS soutient un ensemble de principes fondés sur le droit du particulier à occuper un logement qui convient à ses besoins, qui reflète ses propres préférences et qui conserve le degré maximum d'indépendance, d'intimité et libre disposition de soi-même.

Selon l'enquête effectuée sur la retraite,¹⁶ les trois quarts environ des personnes qui se mettent à la retraite préféreraient avoir leur propre maison tandis que 15 pour cent préféreraient avoir leur propre appartement et 2 pour cent seulement préféreraient vivre dans des logements ou résidences pour citoyens aînés. En réalité, ces préférences correspondent d'assez près aux types de logements qu'occupent les retraités. La seule différence sensible repose sur le fait qu'environ deux tiers des retraités vivent dans leur propre maison, ce qui oblige un plus grand nombre qui choisiraient de vivre dans des appartements ou chez des parents.

Propriété de maison

Pour ce qui est des principes de logement énoncés au début de la présente partie, on reconnaît que la propriété de maison permet une indépendance considérable, reflète plus adéquatement les besoins et préférences et est un bon moyen d'échapper à l'inflation. Cela n'empêche pas qu'il y ait des problèmes.

La levée des impôts fonciers et/ou des taxes d'éducation dans certaines provinces touche injustement les retraités qui, tout en ayant leur propre maison, n'ont souvent pas assez de revenu pour subvenir à la majoration des taxes. Au Manitoba, en C.B., en Alberta, en Ontario ainsi qu'au Québec, le crédit d'impôt foncier ajouté au crédit du pensionné et aux exemptions et diminutions des taxes d'éducation (C.B., Manitoba et Québec) allège de manière sensible le fardeau fiscal de la plupart des propriétaires à la retraite. Les personnes qui font face à la plus grande difficulté sont celles que l'on retrouve dans des centres de soins urbains ou anciennes banlieues où la classification de leur propriété a été changée.

18. Enquête, Santé et bien-être social Canada,

La propriété de maison crée un autre problème; ce dernier est relié à l'exécution de travaux tels l'entretien léger de la maison, de la cour et du jardin et le déblaiement de la neige. Des programmes spéciaux de réparation de maisons financés par les provinces donnent un secours financier aux retraités pour la réparation de leur maison mais ces programmes sont destinés aux réparations jugées nécessaires pour la santé et la sûreté dans la maison. Le besoin de services d'ouvriers constituerait peut-être un souci encore plus grand. Certains projets du PIL, PJ et maintenant, Canada au travail, ont fourni ces services. Toutefois, la prestation de ces services varie selon les régions géographiques et n'est pas garantie. Quelques municipalités fournissent des services de déblaiement de la neige, de jardinage, d'entretien, etc.

Le Conseil aimerait signaler que l'absence d'un secours d'impôt suffisant et de services d'entretien de maisons et d'ouvriers oblige souvent les propriétaires de maisons retraités à abandonner leur maison bien avant qu'il n'en soit autrement nécessaire. Ils se voient ainsi obligés de renoncer à l'indépendance, la joie et la sécurité contre l'inflation assurées par la propriété de maison et d'aller vivre dans des institutions bien avant qu'il ne soit désirable.

Par conséquent, le Conseil recommande que tous les paliers de gouvernement réévaluent leur rôle d'assurer aux personnes retraitées l'accès continu à la propriété de maison et aux services et favorisent de nouveaux moyens pour permettre la propriété de maison ou le nouveau placement en ce qui concerne le logement.

Logement locatif privé

Après la propriété de maison, le logement locatif privé est le logement préféré.¹⁹ Le problème majeur qui confronte les retraités est le niveau des loyers et la probabilité de leur augmentation incontrôlée. La majorité des provinces sont en voie de lever les contrôles des loyers et il est probable qu'à moins que d'autres formes de contrôles ne soient maintenues par l'entremise de niveaux maximums de subventions aux unités d'habitation ou de programmes d'allocations-logement, les Canadiens plus âgés dont les revenus sont fixes ne seront plus en mesure de subvenir aux prix des logements locatifs privés.

19. Ibid.

Des programmes d'allocations-logement ont été mis sur pied dans plusieurs provinces mais semble-t-il que la limite d'âge arbitraire de 65 ans se soit montrée peu réaliste étant donné que bon nombre de personnes âgées dont les revenus sont fixes ou modestes ont besoin d'une assistance semblable de la part de programmes d'allocations-logement. Il faudrait en outre reconnaître que l'absence d'allocations-logement ou de contrôles de loyers suffisants représente une épargne publique fautive vu que dans la majorité des cas, les retraités qui sont obligés de quitter leur logement locatif privé aboutissent sur des listes d'attentes pour des logements pour citoyens aînés subventionnés par le gouvernement.

Le Conseil recommande ainsi que les autorités concernées assurent la continuité de procédures de location équitables et la mise sur pied d'allocations-logement de sorte que les Canadiens plus âgés qui préfèrent un logement locatif puissent obtenir et conserver cette occupation.

Pensionnaires

Six pour cent de la population retraitée préfèrent ce type de logement mais parmi les personnes questionnées qui résident dans des maisons de pensionnaires, 40 pour cent désiraient un autre type de logement, représentant ainsi le pourcentage le plus élevé lorsque le total est décomposé selon le type.²⁰ Cela n'est pourtant pas étonnant vu que l'on reconnaît généralement que les pensionnaires ne jouissent pas de nombreux droits, ont une protection légale minime et vivent dans des logements très mal entretenus. Ce groupe est par ailleurs très vulnérable à la dépossession étant donné le nouvel attrait de la propriété de maison dans les anciennes régions centrales de logement où les résidences à familles multiples sont transformées de nouveau dans des résidences à familles uniques et étant donné le réaménagement continu dans toutes les villes du Canada.

La situation des pensionnaires est maintenant critique et le Conseil recommande que les gouvernements municipaux et provinciaux portent une plus grande attention aux personnes faisant partie de ce groupe et que l'on essaie de renforcer leurs droits de locataires.

20. Ibid.

Logements pour citoyens aînés

Tout comme les retraités n'aiment pas vivre chez leurs enfants ou d'autres parents, ils n'aiment non plus pas vivre dans des logements pour citoyens aînés; c'est d'ailleurs la forme de logement à laquelle ils ont le moins de recours. Toutefois, en raison de pressions économiques qui persistent, certains citoyens aînés pourraient se voir obligés de capitaliser leurs biens en vendant leurs résidences et de se chercher un logement pour citoyens aînés.

Il importe de reconnaître le continuum de logement qui existe sous cette rubrique. Il y a, à un bout, le logement "style appartement", n'ayant pas d'installations pour "soins" et peu de "programmes", destiné aux personnes âgées en santé. Au milieu, il existe des maisons pour personnes âgées/résidences pour citoyens aînés, etc., qui fournissent des "soins ambulatoires" comportant des soins de santé et programmes sociaux minimums à l'intention des personnes âgées frêles qui ne peuvent plus continuer à vivre seules. A l'autre bout, on trouve les maisons de convalescence et installations de soins prolongés pour les malades chroniques ou personnes dépendantes. En général, les coûts des logements montent à mesure qu'on avance dans ce continuum, de telle sorte qu'il est très important d'avoir, pour toute population donnée, les montants exacts de chacun des types afin de diminuer la vraisemblance que certains citoyens aînés vivent dans des logements plus chers du fait que les résidences moins dispendieuses ne soient tout simplement pas disponibles.

Les logements pour citoyens aînés comptent de nombreux avantages: le niveau de loyer est établi selon le revenu, l'occupation est raisonnablement sûre, l'installation est propre, sinon parfois trop "antiseptique" et avec une bonne planification, les locataires peuvent manier physiquement les installations. Du côté négatif, cependant, les retraités perdent souvent inutilement un degré trop considérable d'indépendance, d'intimité et de choix; ils finissent souvent par se retrouver dans des banlieues éloignées des magasins et des services de transport réguliers et par la centralisation de ces maisons, ils doivent souvent se rétablir dans des centres urbains plus grands et encore plus loins de leurs anciennes maisons et de leurs activités communautaires.

Le Conseil recommande qu'un plus grand effort soit fait pour fournir, à des niveaux de loyers abordables, des logements pour citoyens aînés dont les

loyers seront établis en fonction du revenu, soit par l'entremise de prestation gouvernementale directe ou soit par la voie de l'appui financier du secteur de logement non-lucratif. Cette forme de logement devrait être conçue de façon à permettre aux retraités, dans la mesure du possible, de demeurer à proximité de leurs anciennes collectivités et d'accéder facilement au centre commercial, au système de transport et aux activités communautaires de la région. Le Conseil recommande en outre que cette forme de logement soit davantage sensibilisée aux besoins de la population retraitée pour ce qui a trait au choix, à l'intimité et à la participation dans les affaires qui contrôlent leur environnement et la prestation d'installations et services nécessaires.

Services consultatifs de logement et de réétablissement

L'enquête sur la retraite révèle que plus de 12 pour cent des personnes retraitées aimeraient trouver un autre logement alors que d'autres se voient dans l'obligation de déménager.²¹ A l'époque du recensement de 1971, près d'un tiers des personnes âgées de plus de 65 ans avaient déménagé dans les cinq années qui précédaient.

Etant donné la situation financière modeste, la fragilité et l'isolation de nombreux retraités, le réétablissement peut constituer un problème majeur. A l'heure actuelle, des conseils officiels sont souvent donnés par l'entremise de centres pour Citoyens aînés et organismes et groupes bénévoles des retraités. Le Conseil recommande cependant que l'on insiste davantage sur la disponibilité immédiate des services consultatifs de logement et de réétablissement afin d'aider les retraités à explorer les divers choix qui s'offrent à eux, de leur fournir des conseils juridiques et si le besoin se présente, de faciliter leur entrée dans un environnement protégé.

2. Services de santé

Cette partie du mémoire se penchera sur les besoins de santé de la population retraitée qui n'a pas de problèmes particuliers en matière de santé et des personnes qui sont embarrassées par la maladie perpétuelle.

21. Enquête, Santé et bien-être social Canada.

Besoins normaux en santé

Il n'y a pas de doute que l'assurance-hospitalisation et les services de santé aient contribué de façon importante au bien-être des retraités. Et du fait que six provinces n'aient pas de système de primes et que les quatre autres mettent à l'écart ou réduisent les primes pour les personnes âgées de plus de 65 ans, les retraités subviennent sans difficulté aux principaux coûts médicaux et d'hôpitaux.

Malheureusement, le portrait est plus varié et ordinairement moins favorable lorsqu'on considère les coûts connexes. Les médicaments représentent les coûts connexes les plus importants. Toutes les provinces peuvent aider les personnes couvertes en vertu d'un régime d'assistance sociale. Par delà, la majorité des provinces ont adopté diverses approches qui vont à partir de médicaments à prescriptions gratuits jusqu'à des achats fortement subventionnés de médicaments à prescriptions pour les personnes âgées de plus de 65 ans.

Pour ce qui est des dispositifs d'audition, des lunettes, des soins dentaires et de l'équipement médical, la couverture est moins satisfaisante car une province seulement fournit des arrangements adéquats. D'habitude, les personnes dont les revenus sont très faibles peuvent obtenir une certaine assistance si leurs cas sont aigus et si ces derniers sont portés à l'attention des autorités. Il est malheureux que la couverture de ces dispositifs de santé ne soit pas plus adéquate étant donné que la vue, l'ouïe et les soins dentaires sont des besoins fondamentaux importants et que les appareils prothétiques et autres appareils médicaux peuvent faire la différence entre le confort et la douleur, et la mobilité et l'immobilité. D'aucune manière ces appareils ne devraient être considérés comme un luxe; ils devraient plutôt être vus comme faisant partie des soins de santé réguliers, lesquels ne devraient pas être refusés aux particuliers en raison de revenus insuffisants. Dans cette période marquée de soucis grandissants en ce qui concerne la majoration des coûts du secteur de la santé, on a peur que ces aires limites soient davantage négligées.

Le Conseil encouragerait une mise sur pied prometteuse: il s'agirait de mettre sur pied des centres de soins communautaires et des centres de services multiples. Les personnes plus âgées ont des problèmes de santé particuliers: elles sont moins capables, du point de vue physique, de se déplacer et voir plusieurs spécialistes et installations de santé; il n'existe pas un grand

nombre de médecins spécialisés dans les problèmes des personnes âgées et bon nombre des besoins des personnes âgées sont des besoins sociaux plutôt que médicaux, encore qu'ils puissent souvent donner l'apparence d'être connexes aux problèmes de santé. Par conséquent, les centres de soins communautaires et centres de services multiples peuvent aider à triompher de certains des problèmes spéciaux de santé, bien que tout à fait normaux, des retraités et personnes âgées. Le Conseil est quelque peu perplexe du fait que peu d'intérêt ait été exprimé à l'extérieur du Québec, même plusieurs années après que le Rapport Hasting²² n'illustre les avantages de santé et de coûts que pourraient fournir ces centres.

En ce qui concerne ces besoins normaux en santé, le Conseil recommande que tous les coûts médicaux, y compris les médicaments, les dispositifs d'audition, les lunettes, les soins dentaires, les services de réadaptation et les appareils médicaux et prothétiques soient disponibles gratuitement ou à un coût relativement modeste sur une base régulière aux personnes âgées de plus de 65 ans et que la possibilité de porter ce service à toutes les personnes retraitées âgées de plus de 60 ans soit étudiée et vienne en priorité à mesure que le secteur de santé se développera. Le Conseil reconnaît en outre la valeur des centres de soins communautaires et de services multiples; c'est pourquoi il recommande que les gouvernements encouragent ces types d'installations afin d'améliorer l'accès au système complet de santé physique et mentale et de soins sociaux.

Besoins en santé des personnes âgées malades

Heureusement, la majoration des coûts pour garder les personnes âgées dans les hôpitaux a encouragé les autorités à établir et agrandir des programmes de soins à domicile moins dispendieux, à tel point que presque toutes les provinces fournissent ces programmes, souvent par l'entremise des services de santé. Sous ce rapport, il serait peut-être possible de donner une assistance aux familles dans le but que ce soient elles qui gardent leurs propres parents âgés, comme l'encouragent le Royaume-Uni et l'Australie par la fourniture d'appartements pour personnes âgées (granny flats). Bien que l'on ne reconnaisse pas encore ces types d'allocations au Canada, nous avons vu, dans cette

22. Santé et bien-être social Canada, Le Centre de soins communautaire au Canada, Rapport de l'étude sur les Centres de soins communautaires présenté à la Conférence des ministres de la santé, Ottawa 1972.

même ligne, l'établissement d'hôpitaux de jour prêtant une assistance aux familles qui, à leur tour, ont soin de leurs parents âgés durant la nuit.

La disponibilité des services varie de manière considérable des régions urbaines aux régions rurales, ce qui signifie souvent que les personnes âgées doivent quitter leurs collectivités en vue de se trouver une place dans un hôpital urbain. De plus, le financement des maisons de convalescence et des installations à soins chroniques varie de province en province ainsi qu'à l'intérieur des provinces, selon le type d'installation donnant fondamentalement le même type de service. Les résidents versent, dans la majorité des cas, le plus gros de leurs revenus et gardent un montant suffisant pour faire face à leurs dépenses personnelles.

Le Conseil recommande ainsi que l'établissement des soins à domicile soit accéléré afin de répondre à la demande grandissante et que la fourniture d'hôpitaux de jour soit encouragée. Et qui plus est, ces services devraient être donnés plus fréquemment dans les régions rurales; de la sorte les personnes âgées ne seraient pas obligées de se diriger vers les collectivités plus grandes dans lesquelles les services sont le plus souvent disponibles. Le Conseil recommande en outre que les autorités responsables étudient la praticabilité d'accorder une assistance financière et/ou toute autre assistance aux familles pour que celles-ci aient soin de leurs parents âgés, qu'ils soient malades ou non.

Services aux personnes âgées frêles

Très négligées au Canada, ces personnes sont entre deux stages: elles ne sont pas assez fortes pour participer toutes seules aux activités communautaires mais pas assez faibles ou malades pour requérir des services médicaux et d'infirmiers à grandeur naturelle. Sont les principaux services requis par ce groupe: les services d'auxiliaires familiales, services de repas livrés à domicile, services de visites amicales, services d'entretien de maison, services d'assistance aux achats, services de transport aux rendez-vous et services au téléphone visant à rassurer les personnes.

Plusieurs enquêtes et études ont révélé qu'il existe des lacunes énormes dans la prestation de ces services et que souvent, lorsque ces services existent, ils sont fournis à court terme ou sont administrés par intervalles selon le

temps et les ressources dont disposent les groupes bénévoles.

Le Conseil recommande alors que les autorités responsables intègrent les services énumérés ci-dessus dans les services ordinairement fournis aux personnes âgées, que ces services soient placés sur une base permanente, qu'ils soient aussi offerts aux personnes qui les requièrent pour une période de temps prolongée et que leur acquittement soit établi en fonction du revenu.

3. Services juridiques

Les services juridiques, et en particulier ceux qui se rapportent à l'achat et la vente de maisons, au règlement d'homologation et de la masse des biens, aux problèmes des consommateurs et aux questions relatives aux propriétaires et locataires sont tous importants pour protéger tant les biens et revenus des retraités que leurs droits de citoyens.

En raison de leur situation financière modeste, les retraités auront généralement droit à une assistance en vertu des programmes existants d'assistance judiciaire dans les provinces. Dans certains cas, cependant, ces programmes limitent leur couverture, de fait, sinon pas toujours selon la loi, aux questions d'ordre criminel. Comme pour la majorité des problèmes juridiques, un client a plus souvent besoin de conseils plutôt que d'une assistance pour soumettre la question aux tribunaux après que l'acte ne se soit produit. Les établissements d'assistance judiciaire que l'on trouve dans les rues et devant les magasins, dont les fonds proviennent des provinces, des écoles de droit, des subventions de Canada au travail, etc., peuvent être très valables. Toutefois, leur nombre est petit au Canada et ils sont presque exclusivement retrouvés dans les grandes villes. On a tenté avec succès à Winnipeg de fournir les services d'avocats retraités dans les centres pour citoyens aînés.

Le Conseil recommande que tous les groupes privés et autorités publiques à même d'influer sur la prestation de l'assistance judiciaire, élaborent des mécanismes qui permettront de prêter un plus grand concours aux retraités et groupes à faible revenu. Il recommande en outre que les provinces étudient la praticabilité de fournir une assistance judiciaire pour un domaine plus vaste de questions relatives au droit civil aussi bien que des conseils juridiques qui seraient régulièrement compris dans leurs programmes d'assistance judiciaire établis et dans leur extension.

4. Services de transport

Pour les retraités qui sont raisonnablement ambulants et en santé, la plus grande lacune des systèmes de transport public est la hausse du coût des billets. Des tarifs spéciaux pour citoyens aînés ont été établis dans certaines villes mais non pas dans toutes les villes. La plupart des systèmes de transport public sont conçus de telle manière qu'ils font tout, sauf empêcher l'usage aux personnes âgées à mesure que celles-ci deviennent moins ambulantes et développent des incapacités physiques. Nombre de services de transport spéciaux disponibles aux personnes âgées ont été fournis grâce à des groupes bénévoles et à des subventions de Canada au travail. Mais souvent, cela ne mène qu'à la disponibilité de services à court terme et auxquels on ne peut pas se fier. Dans certaines villes, la mise sur pied de services d'appels-autobus (Dial-a-Bus) s'avère utile.

En reconnaissant que c'est d'utilité restreinte que de fournir d'autres services aux retraités s'ils ne peuvent pas s'en servir, le Conseil recommande que la fourniture de moyens de transport spéciaux vienne en priorité dans la prestation de services aux retraités.

5. Loisirs, récréation et éducation

Il existe en général deux types de programmes en voie d'élaboration pour fournir des services de loisirs, de récréation et d'éducation. Le premier comporte divers arrangements en vue de donner aux retraités l'accès aux établissements d'éducation. Le deuxième domaine d'intérêt est le centre pour citoyens aînés; ce dernier offre de la compagnie, des activités créatives de loisirs, des services de repas, des renseignements, l'accès aux services et aussi, il est un bon moyen pour surveiller les besoins des retraités.

Comme le fait Centraide, certaines provinces aident au financement des centres pour citoyens aînés. Le programme Nouveaux Horizons finance des activités. Semble-t-il cependant que jusqu'à présent, le plus gros de l'élaboration ait résulté de mesures communautaires spontanées prises plus tard par les gouvernements.

Etant donné que le Conseil reconnaît la valeur de tels centres pour citoyens aînés, il recommande l'adoption d'une approche plus systématique à

l'organisation de services nécessaires de loisirs et de récréation. Il recommande de plus que les autorités en matière d'éducation, surtout à l'époque où les inscriptions sont à la baisse, augmentent l'accès des retraités aux installations actuelles.

6. Programmes d'avant-retraite et de retraite graduelle

Un travailleur qui a passé huit heures par jour et quarante heures par semaine pendant quarante-cinq années au travail et qui se retrouve soudainement sans emploi, subit un choc qui souvent peut être éliminé ou allégé par une meilleure planification en vue de la retraite.

L'enquête sur la retraite a montré:

(i) Que relativement peu de personnes ont participé à un programme de préparation à la retraite et que les personnes qui en ont fait partie n'ont appris surtout que les particularités des régimes de pensions reliés à leur emploi. Semble-t-il que peu de renseignements aient été donnés sur les pensions de retraite du gouvernement et les divers aspects sociaux et de santé qui se rapportent à la retraite;

(ii) Qu'une grande proportion de la population totale aimerait participer à un tel programme de préparation; et

(iii) Qu'il existe un niveau d'incertitude élevé chez la population totale en ce qui concerne les choses auxquelles ont doit s'attendre dans la retraite.²³

Un examen du développement des cours de préparation à la retraite montre une variété confondante d'approches et une couverture très déchiquetée à l'égard de la population.²⁴ Des cours sont offerts par les ministères du gouvernement fédéral (en leur qualité d'employeurs), par certains gouvernements des provinces, conseils scolaires, collèges communautaires, universités, gros employeurs, syndicats et groupes communautaires. Quant à l'âge auquel ils croient que la préparation à la retraite devrait commencer, ils sont de diffé-

23. Enquête, Santé et bien-être social Canada.

24. Citation dans l'étude du CCDS intitulée How Much Choice?, op. cit.

rents avis; ils choisissent 45, 50, 60 ou 64 ans. Certains donnent leurs cours durant les heures de travail et d'autres choisissent les soirées ou les fins de semaines.

Nous pouvons considérer, à nombre d'égards, que cette multiplication rapide d'activités dans le domaine de la préparation à la retraite représente une expérimentation saine. Toutefois, en raison du manque de coordination, de nombreux groupes travaillent de façon isolée et la mise en commun des leçons tirées des divers types d'approches est insuffisante.

Il existe un problème encore plus sérieux: les avantages de ces cours vont surtout aux employés de gros organismes, aux membres de syndicats plus actifs, aux fonctionnaires et aux particuliers, dans la collectivité, qui n'éprouvent pas de difficulté à s'apparenter à l'éducation des adultes. Ces cours ne sont pas offerts aux employés des petits organismes, aux travailleurs non-syndicalisés et à ceux dont il n'est pas facile d'assister à des cours d'éducation des adultes. Il s'agit ici de généralisations et sûrement, de nombreux cours locaux pourraient citer des exemples qui réfuteraient cette déclaration générale, mais pour le Canada dans son ensemble, ces généralisations résument assez bien la situation.

Si les cours d'avant-retraite sont importants, il est nécessaire de trouver des moyens qui permettraient une plus grande universalité de l'accès et la combinaison d'une variété d'auspices et de contenus de cours pertinents aux besoins locaux avec un partage d'expérience et de connaissances acquises. On pourrait bien justifier la participation continue de chacun des cinq organismes principaux déjà engagés dans ce domaine; ceux-ci sont les syndicats, les compagnies, les gouvernements, les groupes communautaires et les institutions d'éducation.

Par conséquent, le Conseil recommande qu'il soit temps qu'un seul ministère dans chacune des provinces assume la responsabilité d'assurer l'universalité de l'accès aux cours de préparation à la retraite et la disponibilité des meilleures connaissances afin d'organiser ces cours. Il incombera à la province de décider si ces cours relèveront du ministère du bien-être social, de celui de l'éducation, de celui du travail ou de celui de la culture et des loisirs. Ici, il faut surtout "voir à ce que ça soit fait" et non forcément assurer la fourniture directe. Ce qui est envisagé, c'est bien un ministère que poussera, encouragera, offrira des consultations, aidera à définir des ressources,

réunira les groupes de petits employés, établira des liens avec les groupes communautaires et dans différentes manières, fournira le stimulant nécessaire pour le développement plus grand des programmes de préparation à la retraite. La suggestion voulant l'engagement des gouvernements provinciaux au lieu du gouvernement fédéral tient compte de la nécessité de conserver un niveau élevé d'applicabilité aux besoins locaux mais n'écarter pas les contributions financières du gouvernement fédéral à de tels projets.

Outre les programmes de préparation à la retraite, le Conseil souligne l'importance de chercher plus amplement différentes méthodes pour "dépêtrer" les travailleurs de la main-d'oeuvre. Ceci pourrait être accompli par la retraite graduelle ou par étapes, comme il est pratiqué en Suède. Là, les travailleurs peuvent réduire progressivement le nombre d'heures passées au travail. En faisant ainsi, ils peuvent essayer différents styles de vie et s'acclimater à ces derniers.

Il faudrait reconnaître que les programmes d'emplois communautaires du genre du programme Nouveaux Horizons et l'accès aux possibilités périodiques en éducation pourraient aussi aider les gens durant ce processus de retraite graduelle.

Selon l'enquête sur la retraite, 19.6 pour cent des hommes et 23.4 pour cent des femmes travaillaient à temps partiel avant leur retraite et tandis que 75.5 pour cent des hommes et 65.6 pour cent des femmes avaient en fait le modèle de travail transitionnel, les personnes qui ne l'avaient pas auraient dans l'ensemble préféré travailler à temps partiel.²⁵

Le Conseil recommande ainsi que les employeurs et les gouvernements portent une plus grande attention à la nécessité et aux méthodes de fournir des possibilités de retraite graduelle.

7. Incidences financières

Les commentaires et recommandations que nous avons formulés dans ce dernier chapitre ne constituent pas une analyse détaillée et complète des besoins en logement et services chez les personnes âgées. Les besoins et réactions que nous avons décrits ne sont pas du tout mesurés ou quantifiés

25. Enquête, Santé et bien-être social Canada.

au point où il serait possible de faire une évaluation exacte des recommandations. Ils devraient plutôt être considérés comme une vue globale des dispositions et services qui contribuent d'une manière sensible à la qualité de la vie des Canadiens âgés dans les années qui précèdent et qui suivent leur mise à la retraite.

En ce qui concerne le développement futur des services destinés aux personnes âgées, le Conseil voit très peu de raisons pour être optimiste au début de 1979. Il est clair que le climat de contrainte qui se répand dans tout le pays ne favorise pas du tout l'extension des services tant publics que bénévoles. De fait, la période de restriction actuelle entraîne une tendance perturbatrice: certains gouvernements des provinces et municipalités tendent à accentuer les coupures dans le domaine des services sociaux.

Il existe une autre raison pour laquelle l'avenir est inquiétant. Les gouvernements provinciaux et fédéral décidaient, en novembre 1978, de différer la mise en oeuvre du financement en tranches pour les services sociaux. En vertu de cette décision, les services sociaux bénévoles des provinces et municipalités continueront à être financés par l'entremise des dispositions restrictives du Régime d'assistance publique du Canada. Cette remise à plus tard du financement en tranches empêchera également le gouvernement fédéral de verser des fonds supplémentaires aux provinces dans lesquelles la conjoncture économique ne leur permettait pas, dans le passé, d'accorder la priorité aux services sociaux.

V. PRECISION NATIONALE DE POLITIQUE ET DE PLANIFICATION

On ne pourrait conclure aucune discussion sur l'âge de la retraite et les services connexes sans au moins se référer de façon générale aux questions relatives à la précision nationale de politique et de planification.

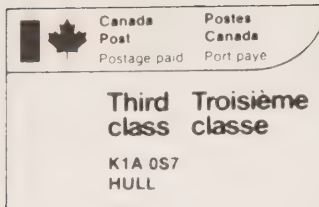
Sous ce rapport, une mise sur pied importante s'est réalisée tout dernièrement. Il s'agit de l'établissement du Bureau sur le Troisième Âge par le ministère de la Santé nationale et du bien-être social.

Etant donné que cette unité est actuellement en voie de création, il est impossible d'évaluer l'impact qu'elle aura à l'avenir. D'après les renseignements que nous avons sur son mandat, elle ne semble toutefois pas disposer

d'une très forte précision de politique et de planification.

Si l'on peut tirer une conclusion de l'analyse effectuée dans le présent mémoire, c'est bien la suivante: la question portant sur l'âge de la retraite et les services connexes coupe à travers la totalité des compétences et incidences gouvernementales ainsi que du secteur non-gouvernemental. Cette discussion donne lieu à un autre argument en faveur d'une précision nationale, ferme et concrète de politique et de planification pour les personnes âgées. L'âge de la retraite "en soi" n'est qu'une des nombreuses questions sur le vieillissement auxquelles il faut s'adresser dans un avenir rapproché. Mais pour adresser ces questions, les trois paliers de gouvernement, le secteur non-gouvernemental et les organismes bénévoles de services sociaux et de santé devront clairement faire un effort de coopération.

Afin d'atteindre une précision plus nette de politique et de planification en ce qui concerne les besoins des personnes âgées, on doit avoir recours à un forum national et peut-être, à un corps consultatif d'envergure nationale. Les gouvernements provinciaux ne devraient pas considérer un tel corps sur un plan juridictionnel étroit. Certes, pour adresser des questions majeures comme celle touchant aux politiques d'âge de la retraite, les deux principaux paliers de gouvernement devront coopérer avec l'un l'autre. Aussi, étant donné que des questions comme celle qui se rapporte à l'âge de la retraite influenceront sur la société entière, il serait crucial que le secteur non-gouvernemental soit représenté. Enfin, et peut-être de première importance, un corps consultatif national devrait compter des représentants parmi les personnes âgées et les groupes bénévoles qui défendent leurs intérêts et connaissent très bien leurs besoins.



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie du gouvernement canadien
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Canadian Council on Social Development:

Mr. Pierre Bourdon, Executive Director;
Mr. David Ross, Program Director, Income Security;
Mr. Geoff Norquay, Director of Programs.

Le Conseil canadien de développement social:

M. Pierre Bourdon, directeur général;
M. David Ross, directeur de programme, Sécurité du
revenu;
M. Geoff Norquay, directeur des programmes.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
Spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Thursday, January 25, 1979

Le jeudi 25 janvier 1979

Issue No. 12

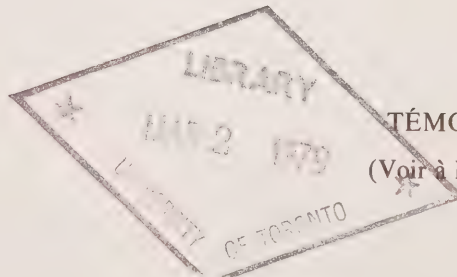
Fascicule n° 12

Twelfth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Douzième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)



THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Bell | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Benidickson | Haidasz |
| Bird | Inman |
| Bosa | Lucier |
| Buckwold | Norrie |
| Cottreau | Phillips |
| Croll | Quart |
| Deschatelets | Rowe |
| Eudes | Steuart |
| Fournier | Williams—(20) |

(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgard E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Bell | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Benidickson | Haidasz |
| Bird | Inman |
| Bosa | Lucier |
| Buckwold | Norrie |
| Cottreau | Phillips |
| Croll | Quart |
| Deschatelets | Howe |
| Eudes | Steuart |
| Fournier | Williams—(20) |

(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,
The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JANUARY 25, 1979
(17)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9:00 a.m., the Honourable Senator Croll (*Chairman*), and the Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) in turn chaired the meeting.

Present: The Honourable Senator Croll (*Chairman*), Adams, Bell, Bird, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Haidasz, Inman, Quart and Williams. (11)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher; Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant; and Mrs. N. Fontaine-Dubé.

The following witnesses were heard:

Association of Universities and Colleges of Canada:

Dr. Lloyd Barber, President, University of Regina;
Dr. Claude Thibault, Executive Director;
Mr. Ken Clements, Director of Finance.

No brief was presented; but a brief is being prepared and will be submitted to the Committee in approximately two months.

Confederation of National Trade Unions:

Mr. Léopold Beaulieu, Treasurer;
Mr. Vincent Dagenais, Economist;
Mr. Michel Rioux, Director of Information.

The brief presented by the *Confederation of National Trade Unions* is being printed as Appendix "12" to these proceedings.

At 12:05 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 25 JANVIER 1979
(17)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures sous la présidence successive de l'honorable sénateur Croll (*président*) et de l'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*).

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Adams, Bell, Bird, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Haidasz, Inman, Quart et Williams (11).

Aussi présents: M. Warren James, recherchiste principal; M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche et M^{me} N. Fontaine-Dubé.

Les témoins suivants sont entendus:

Association des universités et collèges du Canada:

M. Lloyd Barber, président, Université de Regina;
M. Claude Thibault, directeur général;
M. Ken Clements, directeur des finances.

Aucun mémoire n'est présenté; cependant, un mémoire est en voie de préparation et sera soumis au Comité dans deux mois environ.

Confédération des syndicats nationaux:

M. Léopold Beaulieu, trésorier;
M. Vincent Dagenais, économiste;
M. Michel Rioux, directeur de l'information.

Le mémoire présenté par la Confédération des syndicats nationaux est joint aux présentes délibérations (*Appendice «12»*).

A 12 h 05, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Thursday, January 25, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9 a.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, we have with us this morning representing the Association of Universities and Colleges of Canada, Dr. Lloyd Barber, President of the University of Regina, and Dr. Claude Thibault, Executive Director of the Association.

I should also point out that we have with us this morning a group of students from Algonquin College. These young people are here to observe this aspect of the parliamentary process.

I understand that both Dr. Barber and Dr. Thibault will make some opening remarks.

Dr. Lloyd Barber, president, University of Regina: representing the Association of Universities and Colleges of Canada: Mr. Chairman, honourable senators, we are very pleased to be here this morning to speak to you with respect to the problems of aging and retirement. We had previously prepared a brief on behalf of the Association of Universities and Colleges of Canada, which brief turned out to be highly specific to the problems of universities. On reconsideration, we felt that it would probably be of more service to you, and certainly more in keeping with the mandate of the Association of Universities and Colleges, to prepare a position based upon academic work with respect to the question of aging and retirement in society as a whole. So, rather than come here today simply to discuss the special case of universities—and we can get into that, if that is your wish—we came to tell you that we have under preparation a brief which will reflect the academic views of those in such disciplines as economics and sociology. That brief, which should be in your hands in a matter of six to eight weeks, we trust will be of benefit to you in your broader deliberations.

We are prepared to discuss with you this morning the particular problems faced by universities and colleges in terms of the demography of Canada and the current downturn in student enrolment, with the resultant freezing of university and college faculties in roughly their present shape and form. As a result, there is relatively little infusion of new blood at the lower levels. We are faced with an aging professoriat moving through the system over the next 15 or 20 years, with a relatively low rate of retirement and a relatively low rate of replacement and the difficulties which those factors cause relative to the subject under consideration.

To the extent that you want to consider that case, we can provide some information, and certainly give you our judgment about that; but we beg your indulgence to submit at a later date the position of the AUCC with respect to the larger social issues which your committee is considering.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 25 janvier 1979

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures pour discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, nous avons avec nous ce matin pour représenter l'Association des universités et collèges du Canada, M. Lloyd Barber, président de l'Université de Regina, et M. Claude Thibault, directeur administratif de l'Association.

Je vous ferai aussi remarquer qu'assiste également à cette séance un groupe d'étudiants du Collège Algonquin. Ces jeunes gens sont ici pour observer cet aspect du processus parlementaire.

Je crois comprendre que M. Barber et M. Thibault veulent faire quelques remarques préliminaires.

M. Lloyd Barber, président de l'Université de Regina et représentant de l'Association des universités et collèges du Canada: Monsieur le président, honorables sénateurs, nous sommes très heureux d'être ici ce matin pour vous entretenir des problèmes afférents au vieillissement et à la retraite. Nous avons rédigé au nom de l'Association des universités et collèges du Canada un mémoire qui traitait particulièrement des problèmes des universités. Or après y avoir repensé, nous avons estimé que ce mémoire vous serait plus utile et respecterait davantage notre mandat s'il portait sur la question du vieillissement et de la retraite dans la société en général. Ainsi, plutôt que de venir aujourd'hui discuter du cas bien spécial des universités—et nous le ferons si vous le voulez—nous sommes venus vous dire que nous sommes en train de préparer un mémoire qui reflètera l'opinion d'universitaires versés dans des disciplines comme l'économie et la sociologie. Ce mémoire, qui devrait vous être remis d'ici six à huit semaines, vous sera, nous l'espérons, d'une grande utilité.

Ce matin nous sommes disposés à discuter avec vous des problèmes précis auxquels doivent faire face les universités et les collèges, notamment en ce qui concerne la démographie au Canada et le ralentissement des inscriptions dans les universités, phénomène qui explique le gel de l'expansion des universités et des collèges. En conséquence, on peut dire qu'il y a relativement peu de sang neuf à la base. Nous nous trouvons face à un corps professoral vieillissant qui arrivera en fin de carrière dans 15 ou 20 années, avec un taux de retraite relativement bas et un taux de remplacement tout aussi bas et face aux répercussions de tous ces facteurs sur le sujet de nos débats.

Dans la mesure où vous voulez étudier la question, nous pouvons vous donner certain renseignements et notre avis; mais nous vous demanderons de bien vouloir nous permettre de présenter plus tard la position de l'Association sur les questions sociales plus larges qui font maintenant l'objet de vos délibérations.

[Text]

Dr. Claude Thibault, executive director, Association of Universities and Colleges of Canada: Mr. Chairman, we believe that at this time, in general terms, we would like to deal with the question of compulsory or mandatory retirement as opposed to the type of flexibility which currently exists in the Canadian system.

We would also insist on discussion of the problem of retraining those who, on retiring from one type of work, become available for another. Finally, there is the special case of the universities. That case arises, first, in the light of the significant reduction in the 18 to 24 age group, the consequent attrition of university personnel, the problem of the aging of university faculties with specific bulges in certain age groups, creating problems, not necessarily in the short term, but certainly in the longer perspective. Also, we would like to say something about the foreseeable problem of Canadianization; that is, maintaining a ratio of Canadians on our university faculties.

As you are aware, over the last 10 years there has been an outcry respecting the number of non-Canadians who have joined our universities as faculty members and the consequent policies adopted recently to "Canadianize" our teaching faculties. We are also prepared to discuss the matter of pensions and pension funds as they exist in the universities.

Dealing with the effect of compulsory retirement on unemployment, we have to look at the short term. At the present time, there is a large number of young people unemployed. The question is whether "compulsory" applies to the age or to retirement. If it applies only to the age, then all we do through a reduction of the compulsory retirement age is to shift personnel from one category of employment to another. If it is applied to retirement, then there will be a good many very unhappy people, simply because they feel—and, in many cases, rightly so—that they still have the ability to contribute to the betterment of Canadian society.

If we make age 70 or 75 the compulsory retirement age, we compound the current problem of unemployment over the period from the current traditional age of retirement to the new age. Such a move would create a problem now or in the future. But we also know from demographic projections that, in the future, there is a good chance that the problem we are now facing in our universities of decreasing enrolments in the 18 to 24 age group will be offset by increased enrolments in the higher age groups. That shortage of manpower, therefore, could be accommodated through the continued employment of senior citizens.

The problem of retraining is one to which we in the universities have to pay a good deal of attention. A good proportion of our student population is made up of those who return to university—and this applies throughout the educational system. People do return to institutions of learning in order to acquire a trade or skill different from that which they have been doing throughout their career to that point in time.

If the compulsory retirement age is to be lowered, we have to rely far more on the desire for individual intellectual

[Traduction]

M. Claude Thibault, directeur administratif de l'Association des universités et collèges du Canada: Monsieur le président, pour l'instant nous souhaiterions discuter de la question de la retraite obligatoire comparativement au type de retraite souple qui existe à l'heure actuelle au Canada.

Nous voudrions également insister pour que l'on discute la reconversion de ceux qui, une fois à la retraite, sont susceptibles d'exercer un autre métier que le leur. En dernier lieu, il y a le cas bien à part des universités. Il faut en discuter premièrement à la lumière de la diminution importante du groupe d'âge des 18 à 24 ans, qui aura pour effet de réduire le nombre des professeurs, de poser le problème du vieillissement dans les facultés, et d'entraîner de nombreux problèmes si ce n'est à court terme du moins certainement à plus long terme. Nous voudrions également dire quelques mots à propos du problème prévisible de la "Canadianisation" du maintien, d'un certain pourcentage de canadiens dans nos facultés.

Comme vous le savez, au cours des dix dernières années, les universités ont engagé un nombre important de professeurs étrangers et les politiques adoptées dernièrement pour "canadianiser" les universités ont provoqué une levée de boucliers. Nous sommes également disposés à discuter de la question des régimes et des caisses de pensions des universités.

Lorsque nous étudions les répercussions de la retraite obligatoire sur le chômage, nous devons considérer les répercussions à court terme. Actuellement, un grand nombre de jeunes sont en chômage. La question est de savoir si le terme "obligatoire" s'applique à l'âge de la retraite ou à la mise à la retraite elle-même. S'il ne s'applique qu'à l'âge, en abaissant l'âge obligatoire de la retraite, nous pouvons muter des employés d'une catégorie d'emploi à une autre. S'il s'applique à la mise à la retraite, alors un très grand nombre de travailleurs seront mécontents simplement parce qu'ils estiment et dans de nombreux cas, très légitimement, pouvoir encore contribuer à l'amélioration de la société canadienne.

Si nous fixions l'âge obligatoire de la retraite à 70 ou à 75, nous compliquerions le problème actuel du chômage au cours de la période de transition du l'âge traditionnel de la retraite au nouvel âge. Une telle mesure poserait un problème, à plus ou moins long terme. Mais nous savons également d'après les prévisions démographiques qu'à l'avenir, le problème actuel de la réduction dans les universités, des inscriptions, des étudiants dont l'âge se situe entre 18 et 24 ans sera vraisemblablement compensé par l'accroissement des inscriptions de personnes plus âgées. Par conséquent, on pourrait remédier à cette pénurie de main-d'œuvre en permettant aux personnes âgées de garder leur emploi.

Le problème de la réadaptation professionnelle est un problème auquel nous, du secteur universitaire, nous devons consacrer beaucoup d'attention. Une forte proportion des étudiants inscrits dans nos universités est composée de ceux qui reviennent étudier à l'université, et cela s'applique à tout le système d'enseignement. Les gens reviennent dans les établissements d'enseignement afin d'apprendre un métier ou d'exercer une profession différente de celle qu'ils ont exercé jusque-là.

Si l'âge de la retraite obligatoire est abaissé nous devons nous appuyer beaucoup plus sur le désir de développement

[Text]

development and interests rather than on a vocational approach to retraining.

The part-time education programs over the last 10 to 15 years have been conducted mainly to satisfy the needs of those who wanted to tackle a new career. In other words, there was a very strong vocational inclination on the part of students returning to institutions of learning of one type or another.

The case of the universities on mandatory retirement is somewhat difficult to put across. I have here two tables, Mr. Chairman, prepared by Statistics Canada. As you can see, the distribution of staff by age group for the year 1975-76 shows that almost 75 per cent falls in the 30 to 49 age group.

The Chairman: Perhaps these tables could be reproduced in the record at this point. (*Tables follow:*)

Age Distribution of Full-time University Teachers,
Selected Years

| Age group by Year | 1956-57 | 1968-69 | 1971-72 | 1974-75 | 1975-76 |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| (In Percent) | | | | | |
| 20 - 24 | 1.4 | 1.6 | 0.9 | 0.4 | 0.3 |
| 25 - 29 | 10.5 | 15.5 | 13.8 | 7.7 | 6.4 |
| 30 - 34 | 19.3 | 22.7 | 23.6 | 22.7 | 21.1 |
| 35 - 39 | 19.1 | 20.1 | 20.2 | 21.9 | 22.5 |
| 40 - 44 | 16.2 | 14.9 | 15.6 | 17.3 | 17.8 |
| 45 - 49 | 12.1 | 10.8 | 11.2 | 12.6 | 13.3 |
| 50 - 54 | 9.4 | 6.8 | 7.3 | 9.0 | 9.4 |
| 55 - 59 | 6.7 | 4.6 | 4.6 | 5.2 | 5.8 |
| 60 - 64 | 5.3 | 3.0 | 2.8 | 3.2 | 3.5 |
| Sub-Total (percent) | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Sub-Total (number reported) | 3,870 | 18,556 | 26,674 | 29,672 | 30,065 |
| Age Not Reported | — | 113 | 99 | 75 | 68 |
| Older than 64 | 84 | 196 | 200 | 212 | 229 |
| Total Number | 3,954 | 18,865 | 26,973 | 29,959 | 30,362 |

NOTE: For Québec universities, the number, age structure, rank distribution, and type of previous employment in 1974-75 has been utilized and substituted for 1975-76. The total number of full-time teachers for 1975-76 was estimated at 30,500.

Projected Replacement Positions Available for Full-time
University Teachers, 1977 to 1985

| Year | Retirements (No.) | Retirement Rate (in percent) | Mortality (No.) | Mortality Rate (in percent) | Total Replacement (No.) | Replacement Rate (in percent) |
|------------|----------------------|------------------------------------|--------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 1977 | 153 | 0.5 | 137 | 0.45 | 290 | 1.0 |
| 1978 | 228 | 0.7 | 137 | 0.45 | 365 | 1.2 |
| 1979 | 264 | 0.9 | 137 | 0.45 | 401 | 1.3 |
| 1980 | 258 | 0.9 | 137 | 0.45 | 395 | 1.3 |
| 1981 | 272 | 0.9 | 137 | 0.45 | 409 | 1.3 |
| 1982 | 303 | 1.0 | 137 | 0.45 | 440 | 1.4 |
| 1983 | 325 | 1.1 | 137 | 0.45 | 462 | 1.5 |
| 1984 | 373 | 1.2 | 137 | 0.45 | 510 | 1.7 |
| 1985 | 459 | 1.5 | 137 | 0.45 | 459 | 1.5 |

NOTE: This projection is based on a stock figure of 30,500 full-time university teachers and assumes zero net mobility. The mortality rate is an approximation based on the mortality of the total male labour force.

[Traduction]

intellectuel et sur les intérêts de chaque individu que l'enseignement professionnel en matière de recyclage.

Au cours des dix ou quinze dernières années, les programmes d'enseignement à temps partiel ont été appliqués pour répondre principalement aux besoins de ceux qui voulaient entreprendre une nouvelle carrière. Autrement dit, les personnes qui recommençaient à étudier cherchaient essentiellement à acquérir une formation professionnelle.

La situation des universités en ce qui concerne la retraite obligatoire est assez difficile à expliquer. Monsieur le président, j'ai ici des tableaux qui ont été préparés par Statistique Canada. Comme vous pouvez le constater, la répartition du personnel par groupe d'âge pour l'année 1975-1976 indique que presque 75 p. cent des employés appartiennent au groupe dont l'âge se situe entre 30 et 49 ans.

Le président: Peut-être qu'au stade actuel de la discussion, nous pourrions ajouter des copies de ces tableaux au procès-verbal. (*Les tableaux suivent:*)

Répartition par âge des professeurs d'université à plein temps
pour
certaines années

| Groupe d'âge par année | 1956-1957 | 1968-1969 | 1971-1972 | 1974-1975 | 1975-1976 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| (En pourcentage) | | | | | |
| 20 - 24 | 1.4 | 1.6 | 0.9 | 0.4 | 0.3 |
| 25 - 29 | 10.5 | 15.5 | 13.8 | 7.7 | 6.4 |
| 30 - 34 | 19.3 | 22.7 | 23.6 | 22.7 | 21.1 |
| 35 - 39 | 19.1 | 20.1 | 20.2 | 21.9 | 22.5 |
| 40 - 44 | 16.2 | 14.9 | 15.6 | 17.3 | 17.8 |
| 45 - 49 | 12.1 | 10.8 | 11.2 | 12.6 | 13.3 |
| 50 - 54 | 9.4 | 6.8 | 7.3 | 9.0 | 9.4 |
| 55 - 59 | 6.7 | 4.6 | 4.6 | 5.2 | 5.8 |
| 60 - 64 | 5.3 | 3.0 | 2.8 | 3.2 | 3.5 |
| Total partiel (pourcentage) | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Total partiel (nombre déclaré) | 3,870 | 18,556 | 26,674 | 29,672 | 30,065 |
| Age non déclaré | — | 113 | 99 | 75 | 68 |
| Plus de 64 ans | 84 | 196 | 200 | 212 | 229 |
| Total | 3,954 | 18,865 | 26,973 | 29,959 | 30,362 |

REMARQUE: Pour les universités de la province du Québec, on a utilisé le nombre, l'âge, la répartition par catégorie et le genre d'emploi occupés précédemment en 1974-1975. Le nombre total de professeurs à plein temps pour 1975-1976 a été évalué à 30 500.

Projection des postes de remplacement offerts aux professeurs
d'université à plein temps, 1977 à 1985

| Année | Retraites (nombre) | Taux de retraite (en pourcentage) | Mortalités (nombre) | Taux de mortalité (en pourcentage) | Total des postes de remplace- ment (nombre) | Taux de remplace- ment (en pourcentage) |
|------------|-----------------------|---|------------------------|--|---|--|
| 1977 | 153 | 0.5 | 137 | 0.45 | 290 | 1.0 |
| 1978 | 228 | 0.7 | 137 | 0.45 | 365 | 1.2 |
| 1979 | 264 | 0.9 | 137 | 0.45 | 401 | 1.3 |
| 1980 | 258 | 0.9 | 137 | 0.45 | 395 | 1.3 |
| 1981 | 272 | 0.9 | 137 | 0.45 | 409 | 1.3 |
| 1982 | 303 | 1.0 | 137 | 0.45 | 440 | 1.4 |
| 1983 | 325 | 1.1 | 137 | 0.45 | 462 | 1.5 |
| 1984 | 373 | 1.2 | 137 | 0.45 | 510 | 1.7 |
| 1985 | 459 | 1.5 | 137 | 0.45 | 459 | 1.5 |

REMARQUE: Cette projection est fondée sur un chiffre d'ensemble de 30 500 professeurs d'université à plein temps et en supposant une mobilité nette nulle. Le taux de mortalité est une approximation fondée sur la mortalité dans l'ensemble de la population active masculine.

[Text]

Dr. Thibault: This means that, with this 75 per cent of the faculty block, none of them will retire for the next 15 years; but taking into account a normal attrition rate and rate of mortality, and applying the general work force rate of mortality, we find that between 1977 and 1997—although the figures extend only to 1985 in this particular table—the attrition rate of university faculty will be roughly one per cent per year out of a total faculty work force of 30,000. This means that only 300 per year will retire; only 300 positions will become available in the universities if we maintain the faculty at its current level of roughly 30,000.

Senator Deschatelets: Would you permit me a question, to enable me to understand the position more clearly? What would be the average age, at present, of the personnel?

Dr. Thibault: Between 40 and 42. That is the average of 30,000 faculty members. Most of them were hired between the ages of 25 and 30, between 1967 and 1972.

Senator Deschatelets: They are still fairly young.

Dr. Thibault: They are all very young.

Dr. Barber: That is a function of the very rapidly rising rate of enrolments between 1959 and 1969. Enrolments in universities and colleges in Canada rose approximately 10 per cent per annum compounded during that period. There was a very significant rush to hire professors in order to handle that demand, and that was the period during which Canadian universities had to look around the world for professors to fill positions because our own graduate school had not been sufficiently well advanced to turn out a sufficient number of people qualified at the terminal level, at the Ph.D. level, particularly in the social sciences but also in the natural sciences. So we had to look around the world for this professoriat. We got it, we put it in place, and we managed to cope with that 10 per cent per annum increase in enrolment. Since 1970, 1972, that has levelled off and we are looking at a decline by 1982 or 1983 in the number of 18 to 24-year-age people, which has been the traditional population interested in university studies. That population in Canada will decrease between 1982 to 1986 by something like 25 per cent of its current number; so that by 1986 or 1987 there will be something like 75 per cent of the current number of 18 to 24-year-age people.

So not only do we face the situation where we now have a large proportion of the professoriat in the 40 to 45-year-age group, but we face declining enrolments. Even with the 1.5 per cent attrition rate through either retirement or death, or both, the replacement rate for the professoriat in Canada will be very low, because some of that attrition will not be replaced, given the expected decline in student numbers. So with respect to the problem that your committee is considering, universities face a particular problem which has been created by the unusual demographic bulge in the Canadian population. That

[Traduction]

M. Thibault: Cela veut dire qu'avec ces 75 pour cent de l'ensemble des professeurs, personne ne prendra sa retraite pendant les 15 prochaines années; mais si l'on tient compte des taux normaux d'extinction et de mortalité, et si l'on applique le taux général de mortalité de la population active, on découvre que de 1977 à 1997, même si les chiffres ne vont que jusqu'à 1985 dans ce tableau, le taux annuel d'extinction des professeurs d'université sera approximativement de 1 pour cent de l'ensemble des 30,000 professeurs d'université. Cela veut dire que seulement 300 personnes par année vont prendre leur retraite; seulement 300 postes seront offerts dans les universités si le nombre de professeurs se maintient toujours à environ 30,000.

Le sénateur Deschatelets: Me permettriez-vous de poser une question afin que je puisse comprendre plus clairement? Quel est l'âge actuel moyen du personnel?

M. Thibault: Entre 40 et 42 ans. C'est la moyenne des 30,000 professeurs. La plupart ont été engagés entre 25 et 30 ans et entre 1967 et 1972.

Le sénateur Deschatelets: Ils sont encore très jeunes.

M. Thibault: Ils le sont tous.

M. Barber: C'est en fonction du taux très rapide d'augmentation des inscriptions entre 1959 et 1969. Les inscriptions dans les universités et les collèges au Canada ont augmenté d'environ 10 p. 100 par an pendant cette période. Il y a eu une très forte embauche de professeurs pour faire face à cette demande et c'est à cette époque que les universités canadiennes ont dû rechercher des professeurs dans le monde entier pour pourvoir ces postes parce que nos propres universités n'étaient pas suffisamment développées pour former un nombre suffisant de personnes qualifiées aux classes terminales, au niveau Ph.D, en particulier dans le domaine des sciences sociales, mais aussi des sciences naturelles. Nous avons donc dû rechercher ce corps professoral dans le monde entier. Nous l'avons trouvé, nous l'avons mis en place et nous nous sommes arrangés pour faire face à cette augmentation des inscriptions de l'ordre de 10 p. 100 par an. Depuis 1970, 1972, la situation s'est stabilisée et nous prévoyons un déclin, d'ici 1982 ou 1983, des étudiants de 18 à 24 ans qui constituent traditionnellement le groupe qu'intéressent les études universitaires. Entre 1982 et 1986, au Canada, ce groupe diminuera d'environ 25 p. 100 par rapport à son chiffre actuel. Il en résulte que d'ici 1986 ou 1987 le groupe d'âge des étudiants de 18 à 24 ans sera d'environ 75 p. 100 de son chiffre actuel.

En ce moment, nous nous trouvons donc dans une situation où une partie importante du corps professoral appartient au groupe d'âge se situant entre 40 et 45 ans, mais nous assistons en outre à un déclin des inscriptions. Même avec un taux d'érosion des effectifs égal à 1.5 p. 100, à la suite des départs en retraite ou des décès, ou des deux, le taux de remplacement du corps professoral au Canada sera très faible étant donné que cette réduction naturelle des effectifs ne sera pas corrigée par suite de la baisse prévue du nombre des étudiants. En ce qui concerne le problème que votre Comité est en train d'étu-

[Text]

particular problem, the aging professoriat, with no replacement of the younger, more enthusiastic, eager scientists, poses a very considerable threat to academia, because it is not renewing itself as it has in the past, given this kind of problem we face. So that it makes the question of retirement age replacement, renewal, a very important question for the universities now and over the next 15 to 20-year period, as this bulge of people hired in the 1950s and 1960s passes through the professoriat.

In many respects it is probably as difficult a problem as the universities have ever faced. The problem of growth, to accommodate the 10 per cent per annum increase in student numbers, was an exciting period. The problems of retrenchment and those of a fixed professorial staff are much more difficult to cope with because they are not attendant with the excitement of growth and development and all of the activity that went with that period.

Senator Deschatelets: I do not want to intervene, but I would like to ask one question. Has the salary anything to do with this problem of replacement?

Dr. Barber: It is one of the variables in the equation. The salary system within universities across Canada—around the world, I think—are similar in the sense that they tend to be related to age, to maturity, through seniority, through the development of more mature scholarship; so that you have a system where people who come in as instructors become assistant professors, associate professors, and expect, if they do reasonably good work, to become full professors.

So, compounding the general picture which I have tried to paint for you is the problem that as this professoriat ages, through the normal processes in play in most universities there is an expectation that full professorship will be achieved at the highest salary level within the salary schemes of most universities. So we face the double problem of no renewal at the bottom, plus the higher salaries at the top for people who get them partly through this maturity process, but partly through the seniority system that exists in most university schemes.

Senator Deschatelets: Could you pinpoint the reason, in your opinion? What would be the reason? We have reached a time where education is universal. What you are saying is news to me. I never thought that you could be in such a position as to say, "We do not know how we are going to replace." What would be the reason?

Dr. Barber: Why we are not going to replace?

Senator Deschatelets: Yes.

Dr. Barber: Because the current capacity within the university system in Canada exceeds the expected demands that will

[Traduction]

dier, les universités se trouvent donc en face d'un problème particulier qui a été causé par l'augmentation démographique inhabituelle de la population canadienne. Ce problème du vieillissement du corps enseignant, sans qu'il y ait remplacement des jeunes scientifiques, plus enthousiastes et impétueux, constitue une très grande menace pour le milieu universitaire parce qu'il n'est pas en train de se renouveler comme il le faisait par le passé, par suite du genre de problème auquel nous devons faire face. Ces questions d'âge de départ à la retraite et de remplacement sont donc très importantes pour les universités, à l'heure actuelle et au cours des 15 à 20 prochaines années, au fur et à mesure que ce grand nombre de personnes embauchées au cours des années 1950 et 1960 passent par le corps enseignant.

A maints égards, il s'agit probablement du problème le plus difficile auquel les universités aient eu à faire face. Le problème de croissance qui se posait lorsqu'on cherchait à faire face à une augmentation annuelle de 10 p. 100 du nombre des étudiants, a été une période passionnante. Les problèmes de réduction des effectifs et ceux d'un personnel professoral fixe sont beaucoup plus difficiles à résoudre parce qu'ils n'accompagnent pas la fièvre de croissance et de développement et toutes les activités de cette période.

Le sénateur Deschatelets: Je ne veux pas m'interposer mais j'aimerais poser une question. La rémunération a-t-elle quelque chose à voir avec ce problème de remplacement?

M. Barber: Il s'agit de l'une des variables de l'équation. Les systèmes de rémunération des universités du Canada—et dans le monde entier je pense—sont similaires en ce sens qu'ils tendent à être rattachés à l'âge, à la maturité, à l'ancienneté, à l'acquisition de connaissances plus étendues. Il en résulte donc un système où des enseignants qui ont été engagés comme chargés de cours deviennent professeurs adjoints, professeurs agrégés et espèrent, s'ils font un travail raisonnablement satisfaisant, devenir professeurs titulaires.

Le tableau général que j'ai essayé de vous dépeindre se trouve être aggravé par le problème qu'au fur et à mesure que le corps professoral vieillit, par suite du processus normal qui existe dans la plupart des universités, on s'attend à ce que des professeurs titulaires soient rémunérés au taux le plus élevé des barèmes de traitement de la plupart des universités. On se trouve donc face au double problème d'un part du non-renouvellement à la base et, d'autre part, des traitements plus élevés au sommet de l'échelle pour les gens qui y arrivent en partie par le processus de maturité et en partie par le système d'ancienneté en vigueur dans la plupart des universités.

Le sénateur Deschatelets: Pouvez-vous en trouver la raison? Nous sommes à une époque où l'instruction est universelle. Ce que vous dites est nouveau pour moi. Je n'aurais jamais pensé qu'on pourrait être à même de dire: «Nous ne savons pas comment nous allons remplacer les membres du corps professoral». Quelle en est la raison?

M. Barber: La raison du non-remplacement?

Le sénateur Deschatelets: Oui.

M. Barber: Parce que la capacité d'accueil actuelle du système universitaire canadien dépasse la demande prévue d'ici

[Text]

be placed upon it by 1985. So we have more capacity, which was built at a time when enrolments were going up at 10 per cent per year. They will now go down, or at least they are expected to decline.

Senator Bird: For a short time.

Dr. Barber: Well, until 1996, or somewhere in there, which is a long time in the life of an institution.

Dr. Thibault: That is the other problem, which we know we are going to face. At the time that this bulge of age 40 to 45, this bulge of 70 per cent of faculty, begins to reach retirement age and goes on the rampage of retiring at the rate of 13 per cent, 15 per cent to 20 per cent a year, we will face the secondary bulge in enrolment which we know will enter the school system within the next few years and therefore will become university students 13 years later. They will enter primary school around 1980, 1981, 1982, and we will have them in the universities 13, 14, 15 years later.

At that time, since our faculty will be withdrawing because they will have reached the normal retirement age, we are going to face this bulge and our graduate schools will probably not provide the kind of replacements that we will require, so we are going to face the second problem I mentioned, the continued Canadian origin of the majority of our university people. In 1995 to 2000 we are going to face the same problem we faced between 1965 and 1972: Where are we going to get the staff to teach those young people who want to come in and expect a university education?

Senator Deschatelets: In some faculties in most Canadian universities today—and I am thinking particularly of medicine—the number of students who may get into this faculty is frozen.

Dr. Thibault: Yes, because the capacity of some faculties is geared, firstly, to the demand of Canadian society as a whole; and, secondly to the availability of places in those faculties—medicine, engineering and even law. In many institutions there are ceilings on the number of students that can be taken. This is not because the universities do not wish to train more but because we have a good idea of the demand for that particular field and we also know what the university can accommodate. Faculties of medicine comprise probably the most blatant case.

We do not have any problems with medicine. We do not have any problems with the professional faculties in most instances. Not to refer specifically to an institution by name, but I know one where the faculty of medicine has now existed for about 15 years. Fifteen years ago, when it started, it started with a class of six. Today it takes 64 students annually in first-year medicine.

Senator Deschatelets: How many are refused?

Dr. Thibault: I would say one out of 10 is accepted.

Senator Deschatelets: Accepted?

Dr. Thibault: Yes.

[Traduction]

1985. Donc, nous avons une capacité plus élevée qui a été prévue à une époque où les inscriptions augmentaient de 10p. 100 par an. Maintenant, elles vont baisser ou tout au moins devraient le faire.

Le sénateur Bird: Pour une courte période.

M. Barber: Jusqu'en 1996 environ, ce qui représente beaucoup de temps dans la vie d'une institution.

M. Thibault: C'est l'autre problème auquel nous devons faire face. Lorsque le groupe de professeurs de 40 à 45 ans, qui représente 70p. 100 des effectifs du corps professoral de la faculté, commencera à atteindre l'âge de la retraite et sortira de la vie active à un rythme de 13, 15 à 20p. 100 par an, nous verrons d'ici quelques années un second groupe massif d'enfants intégrer le système scolaire et arriver 13 ans plus tard sur le marché des études universitaires. Ils entreront dans le système scolaire vers les années 1980, 1981, 1982, et nous les aurons dans les universités 13, 14 ou 15 ans plus tard.

A ce moment, lorsque les membres de notre faculté se retireront parce qu'ils auront atteint l'âge normal de la retraite, nous devons affronter cette masse et nos écoles supérieures ne pouvant probablement pas assurer le genre de remplacement dont nous aurons besoin nous aurons à faire face au deuxième problème que j'ai mentionné, à savoir le recrutement continu d'universitaires d'origine canadienne. Entre 1995 et l'an 2,000, nous devons faire face au problème des années 1965 à 1972—où irons-nous chercher le personnel pour enseigner à ces jeunes gens qui aspirent à un enseignement universitaire?

Le sénateur Deschatelets: Aujourd'hui dans certaines facultés de la plupart des universités canadiennes—et je pense tout particulièrement à la médecine—le nombre d'étudiants qui peuvent y entrer est gelé.

M. Thibault: Oui, parce que la capacité de certaines facultés est axée en tout premier lieu sur la demande de la société canadienne dans son ensemble et en deuxième lieu sur la disponibilité des places dans les facultés de médecine, de génie et même de droit. De nombreuses institutions imposent des plafonds quant au nombre d'étudiants qui peuvent être acceptés. Ce n'est pas parce que les universités refusent de former plus d'étudiants mais plutôt parce que nous avons une bonne idée de la demande dans ce domaine particulier et que nous connaissons également le nombre limite d'étudiants que l'université peut accepter. C'est dans les facultés de médecine que le problème est le plus évident.

La médecine ne nous pose aucun problème. Les autres facultés professionnelles non plus en général. Je ne veux pas citer une institution en particulier, mais j'en connais une où la faculté de médecine existe maintenant depuis environ 15 ans. Il y a 15 ans, au tout début elle recevait six étudiants. Elle accepte maintenant tous les ans 64 étudiants en première année de médecine.

Le sénateur Deschatelets: Combien sont refusés?

M. Thibault: Je dirais qu'un sur 10 est accepté.

Le sénateur Deschatelets: Accepté?

M. Thibault: Oui.

[Text]

Senator Deschatelets: These students are qualified?

Dr. Thibault: They are qualified.

Senator Deschatelets: I know of a few cases of that kind. I thought this amounted to discrimination, when you have a student who qualifies and he chooses to get into the faculty of medicine—of course, you choose those with the best records—he may be left aside.

Dr. Thibault: Inevitably, since there is a limit on the number of places available. Those limits are imposed on the universities by both their own capacity and the methods of funding existing in every province where there are faculties of medicine.

Senator Bird: Then you demographic production applies merely to the undergraduate schools rather than graduate schools?

Dr. Thibault: It applies mainly to undergraduate schools because there is always a selection for graduate schools.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I will go back to the 300 members retiring every year. Do these people retire on account of age or is it the number of years they have taught?

Dr. Barber: It is a bit of both. Dr. Thibault used the phrase "normal retirement." Most universities in Canada, in my experience, do not have rigid mandatory retirement ages; they have normal retirement ages. I guess the normal age would be 65 now. As far as I know, most universities have a provision in their various contracts that, by mutual consent, an individual may stay on longer on a year-by-year contract. Also, many institutions have circumstances under which people may retire early if they wish.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): After so many years of service.

Dr. Barber: Not necessarily after so many years of service. It is again by mutual consent. Because of the problem we outlined, many institutions have been looking at early retirement as a possibility for permitting people to come in at the lower levels at younger ages. So, from time to time we offer older members of the faculty the opportunity to take early retirement and we try to improve the pension schemes so that the early retirement comes without financial penalty in order to free up resources to permit some regeneration.

It is not a major movement, but to the best of my knowledge most universities are looking at that possibility as a way to get over this problem of the fixed age group moving through. But the important part of most university retirement schemes is that they do have flexibility built into them and there is some choice for both the individual faculty member and the institution with respect to retirement at half-time service. There are various opportunities.

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Ces étudiants sont compétents?

M. Thibault: Ils le sont.

Le sénateur Deschatelets: Je connais quelques cas du genre. Je croyais que vous faisiez preuve de discrimination dans le cas par exemple d'un étudiant compétent qui choisissait d'entrer dans la faculté de médecine et qui était laissé pour compte parce que vous choisissiez naturellement ceux qui avaient les meilleures notes.

M. Thibault: C'est inévitable puisque le nombre de places disponibles est limité. Ces limites sont dictées aux universités à la fois par leur propre capacité et par les méthodes de financement offertes dans les provinces où sont établies ces facultés de médecine.

Le sénateur Bird: Votre production démographique s'applique donc simplement aux écoles collégiales plutôt qu'aux écoles supérieures?

M. Thibault: Elle s'applique principalement aux écoles collégiales parce qu'il y a toujours une sélection en ce qui concerne les écoles supérieures.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je reviens aux 300 membres du corps professoral qui se retirent tous les ans. Ces personnes se retirent-elles en raison de leur âge ou après un certain nombre d'années d'enseignement?

M. Barber: Il y a un peu des deux. M. Thibault s'est servi de l'expression «âge normal de la retraite». La plupart des universités canadiennes, d'après ce que je sais, n'imposent pas toujours l'âge de retraite obligatoire. Les professeurs prennent leur retraite à l'âge normal et je suppose qu'à l'heure actuelle ce doit être à 65 ans. D'après ce que je sais, la plupart des universités prévoient dans leurs divers contrats une disposition voulant que d'un commun accord une personne puisse continuer à enseigner grâce à un contrat renouvelable tous les ans. De plus, dans certaines institutions il peut se présenter des cas où des personnes peuvent avancer leur retraite si elles le désirent.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Après tant d'années de service.

M. Barber: Pas nécessairement après tant d'années de service. Il s'agit encore d'un consentement mutuel. En raison du problème que nous avons souligné, un grand nombre d'institutions ont songé à la retraite anticipée dans le but de permettre aux professeurs d'être embauchés plus jeunes à des niveaux inférieurs. Nous offrons donc de temps à autre aux anciens de la faculté d'avancer leur retraite et nous essayons d'améliorer les régimes de pensions de sorte que la retraite anticipée n'entraîne aucune pénalisation financière; nous pouvons ainsi libérer les ressources et assurer une régénération de l'effectif.

Il ne s'agit pas d'un mouvement d'envergure mais d'après ce que je sais la plupart des universités envisagent cette possibilité comme moyen de surmonter cette difficulté du groupe d'âge fixe. Toutefois, l'aspect intéressant de la plupart des régimes de retraite universitaires, c'est qu'ils sont assez souples et offrent une possibilité de choix tant aux membres du corps professoral qu'à l'institution en ce qui concerne la retraite à temps partiel. Ils offrent diverses possibilités.

[Text]

I have a man now, for example, who is at the age of 60. He has been a dean for a number of years. He has always looked to early retirement. He now wants to cease being dean but wishes to stay around for a couple more years as a professor on half-time. He has presented us with a very ingenious scheme to be full-time during a certain period of his activity but to remain on half-time salary over a longer period of time. I think we can probably accommodate that. We have the flexibility in our scheme to permit that to happen. I think it is a good thing to maintain that flexibility because many people at the age of 65 have ceased to be productive scholars, but many people at the age of 65 still have much to contribute to their field of scholarship. Some fields of scholarship require age, wisdom and maturity for people to be at their peak; others require youth, vigour and energy to be at their peak. Physicists, for example, produce the best work at the age of 30, 32, or something like that. Historians may be at their peak at the age of 70 because of the nature of the discipline.

The Chairman: When are politicians at their peak?

Dr. Barber: I refuse to reply on the grounds that I might incriminate you, senator!

Senator Deschatelets: Dr. Barber, let us suppose that some day we recommend the abolition of mandatory retirement or the extension from age 65 to 70, would this create any problem for your association?

Dr. Barber: Yes, for the members of our association.

Senator Deschatelets: Would you expand on that?

Dr. Barber: If you accept the premise that we already have a problem with respect to a fixed professoriat, and less opportunity for rejuvenation—

Senator Deschatelets: You have a problem with replacement, you say?

Dr. Barber: Yes.

Senator Deschatelets: If you give the professor a chance to stay on the job, you will not have that problem.

Dr. Barber: But the problem is that we cannot bring in enough fresh, young people to rejuvenate our departments—or, at least, some of them—and we face the problem of an aging professoriat—some of whom will become more productive, many of whom will remain static with respect to the development of new ideas. Younger people have to keep coming into the system so that we can get new, fresh ideas. If you tell us we have to keep everyone to age 70, you will extend the problem for another five years. In the present circumstances, and with flexibility built in, by mutual choice those who are still vigorous and productive can remain on. Those the institution feels are not vigorous and productive can leave at the age of 65.

[Traduction]

Je pense par exemple au cas d'un homme qui atteint 60 ans, qui a été doyen pendant un certain nombre d'années et a toujours souhaité prendre sa retraite de bonne heure. Il veut maintenant abandonner ses fonctions de doyen mais demeurer sur place pendant quelques années encore comme professeurs à mi-temps. Il nous a exposé un programme très ingénieux lui permettant de travailler à plein temps pendant une certaine période et de demeurer sur la liste de paye comme employé à mi-temps pendant encore plus longtemps. Je pense que nous pouvons sans doute l'adapter à nos besoins. La souplesse de notre système nous le permettrait, et je pense qu'il est intéressant de la conserver parce qu'à 65 ans, un grand nombre de personnes ne sont plus productives dans leur domaine de spécialisation alors que d'autres ont au même âge encore beaucoup à y apporter. Certaines sphères d'activité exigent de celui qui veut y exceller du temps, de la sagesse et de la maturité, tandis que d'autres demandent de la jeunesse, de la vigueur et de l'énergie. Les physiciens par exemple donnent leur meilleur rendement vers l'âge de 30, 32 ans, alors qu'un historien peut atteindre son apogée à 70 ans à cause de la nature même de cette discipline.

Le président: Et quand les hommes politiques l'atteignent-ils?

M. Barber: Je refuse de répondre, pour ne pas vous mettre en cause, monsieur le sénateur!

Le sénateur Deschatelets: M. Barber, supposons qu'un jour nous recommandions l'abolition de la retraite obligatoire ou sa prorogation de 65 à 70 ans. Cette décision causerait-elle des difficultés à votre association?

M. Barber: Oui, à nos membres.

Le sénateur Deschatelets: Pouvez-vous préciser?

M. Barber: Songez que nous avons déjà du mal à conserver un corps professoral permanent, moins de possibilités de rajeunissement...

Le sénateur Deschatelets: Vous voulez dire que vous avez un problème de remplacement?

M. Barber: C'est cela.

Le sénateur Deschatelets: En accordant aux professeurs la possibilité de conserver leur poste, vous supprimeriez ce problème.

M. Barber: Mais il vient du fait que nous ne pouvons recruter suffisamment de jeunes pour rajeunir nos départements, ou du moins certains d'entre eux, et que nous faisons face au problème du vieillissement des professeurs, dont certains deviendront plus productifs, mais dont un bon nombre demeureront stationnaires, eu égard au développement d'idées nouvelles. Les jeunes doivent continuer de venir s'intégrer au système afin que nous puissions accueillir des idées fraîches, nouvelles. Si vous nous dites que nous devons garder tout le monde jusqu'à l'âge de 70 ans, le problème persistera encore pendant cinq ans. Dans les circonstances actuelles et compte tenu de la souplesse permise, ceux qui sont encore alertes et productifs peuvent par décision réciproque garder leur place. Ceux que l'institution juge moins alertes et moins productifs peuvent partir à 65 ans.

[Text]

Generally speaking, and setting aside the problems of inflation which plague us all, university retirement schemes have been well developed. Apart from the individual cases of people moving around at younger ages and not paying enough attention to their own pension schemes, university pension schemes are, by and large, good by national standards, or even international standards. University professors, by and large, do not face the same kinds of financial problems other workers in society frequently face.

Senator Bird: I am not clear on what you are saying we should recommend. You say we must have flexibility because you have managed to keep on those wise and older professors who have a great deal to contribute. Presumably, some professors in their 30s and 40s have not turned out to be potentially good professors. Do you still think, then, that the mandatory retirement age should be 65? You either have flexibility or the mandatory system.

Dr. Barber: I cannot speak for other institutions, but my judgment tells me that the concept of a normal retirement age, with flexibility, is the best position for a university.

The Chairman: You say normal retirement age with flexibility. When one examines that, what you are saying is that "normal" means 65, but you want the age of 65 with flexibility, is that right?

Dr. Barber: Age 65 is not mandatory in most institutions with which I am familiar.

Mr. Ken Clements, Director of Finance, Association of Universities and Colleges of Canada: We have details on all pension plans for universities across Canada. It varies by region. We have data from 1975 to the year 2001 indicating where this age group of 18 to 24 is going to be. Within that group there is a fantastic difference by region. In 1985 the Maritimes will have, perhaps, half the students they now have. In British Columbia there is no decline at all. They keep increasing their numbers. Because of that, in some cases universities have encouraged normal and compulsory retirement at age 65. They are even thinking now of age 60 in cases where they have experienced over-staffing. It is hard to describe a normal position for a university because it does vary region by region.

Senator Deschatelets: I would imagine that the way you proceed is by tradition, and at age 65 you contemplate retirement. However, depending on the needs and wishes of a professor to stay on, you could proceed by way of extension. This is what you call "flexibility".

Dr. Barber: Or, on the other hand, by common agreement and with assistance to avoid the penalties of early retirement, by mutual consent some people may leave at age 60 or earlier.

[Traduction]

De façon générale, mis à part les problèmes d'inflation qui nous concernent tous, les régimes de retraite universitaire ont été bien élaborés. À part certains cas individuels de personnes qui se déplaçaient beaucoup en début de carrière et n'accordaient pas suffisamment d'attention à leur propre retraite, les régimes de pensions universitaires sont, et de loin, de bons régimes compte tenu des normes nationales ou même internationales. La majorité des professeurs d'université ne connaissent pas les mêmes types de problèmes financiers que les autres travailleurs de notre société.

Le sénateur Bird: Je ne comprends pas bien ce que vous souhaitez nous voir recommander. Vous dites que nous devons faire preuve de souplesse parce que vous avez réussi à conserver ces professeurs âgés qui ont encore beaucoup à donner. Il y a sans doute des professeurs dans la trentaine ou dans la quarantaine dont on ne pense pas qu'ils deviendront de bons professeurs. Persistez-vous à préconiser, alors, un âge obligatoire pour la retraite fixé à 65 ans? Ou bien on fait preuve de souplesse ou bien on adopte un âge obligatoire.

M. Barber: Je ne peux pas parler au nom d'autres institutions, mais en ce qui concerne l'université, je pense que la meilleure conception est celle d'un âge réglementaire pour la retraite avec des aménagements prévus.

Le président: Vous parlez donc d'un âge normal de la retraite applicable avec souplesse. Si on y regarde de plus près, «normal» veut dire pour vous 65 ans, mais vous voulez qu'on prévoie des aménagements possibles. Est-ce exact?

M. Barber: Dans la plupart des institutions que je connais, 65 ans n'est pas l'âge obligatoire.

M. Ken Clements, directeur financier, Association des universités et collèges du Canada: Nous avons des renseignements précis sur tous les régimes de retraite appliqués dans les universités du Canada. D'une région à l'autre, on constate des différences. Nous avons des chiffres pour la période 1975-2001, nous permettant de faire des prévisions sur le groupe d'âge de 18 à 24 ans. À l'intérieur de ce groupe, on constate des différences énormes d'une région à l'autre. On prévoit par exemple qu'il y aura la moitié moins d'étudiants en 1985 dans les provinces Maritimes. En Colombie-Britannique, on ne constate aucune diminution. Les chiffres ne cessent de croître, ce qui a amené certaines universités à se prononcer en faveur d'un âge obligatoire de la retraite fixé à 65 ans. On y envisage même parfois l'âge de 60 ans lorsque les effectifs de professeurs sont trop élevés. Il est donc difficile de dresser un tableau général de la situation dans l'université en raison-même de ces différences régionales.

Le sénateur Deschatelets: Je suppose que la tradition oriente la pratique, et qu'à l'âge de 65 ans vous commencez à songer à la retraite. Cependant, et en fonction des besoins et des desirata des professeurs, on pourrait reculer cette limite d'âge. C'est ce que vous entendez par «aménagement».

M. Barber: De même, il serait possible de prendre sa retraite à 60 ans et même plus tôt, lorsque d'un commun accord et en prévoyant d'éviter la pénalisation qui en résulterait financièrement, un consensus a pu être atteint.

[Text]

Senator Deschatelets: What is the trend now among professors? Is it to think of early retirement?

Dr. Barber: I think your earlier statement with regard to people retiring at the age of 65 is standard. The institutions with which I am most familiar, those in Saskatchewan, once had the age of 67 as the normal retirement age. By the faculty taking action, that moved from age 67 to age 65. There are still a number of people whose pension contracts are couched in terms of age 67. They have their choice. However, the normal retirement age moved down several years ago. For example, my own pension contract is at the age of 67, because I started when that was the normal age.

Senator Bird: What proportion do you think would stay on if the retirement age were not made compulsory?

Dr. Thibault: In this case, I believe we would have, essentially, the same proportion we have now. To give you some figures as an illustration, out of the total faculty body in Canadian universities of 29,600, those between the age of 65 and 70 in 1975-1976—and these figures would apply today—constitute 177 faculty members in all disciplines.

Senator Bird: So this will not make any great difference in your ability to bring in young blood?

Dr. Thibault: For the next 15 years there will be no way of bringing in young blood. The rate of attrition does not, in any way, match the rate of decline in the student numbers. We are going to lose roughly 30 per cent of the current number of students in universities over the next 15 years. Then, very quickly, and for approximately six or seven years, we will have a bulge between 20 and 25 per cent, depending on rates of participation, of the 18 to 24 age group of that period. At that time we will be stuck with a faculty body that will be retiring, because their projections and programs have been based on the retirement age of 65. Those who are now at the age of 45 have pension plans planned so that they can retire at age 65.

At that time, even if we extend it to age 70, we will not retain the 75 per cent of the age group I mentioned earlier. They will not stay in. As a matter of fact, perhaps 10 per cent of that number might be willing to consider, and might be willing to be considered by the institution as being suitable to be retained.

Dr. Barber: Another problem in that respect is the choice of courses of study open to students. There are more students wishing to study medicine in 1978 than there are places in medicine. In 1988, it might be that there will be more people wishing to study physics than there are places in the physics department. While the demands on our various faculties are open-ended, we have a fixed capacity in each faculty. We have a great deal of difficulty shifting the resources from one area in a university to another area of a university. One cannot ask a physicist to teach accounting, nor an accountant to teach physics.

Given this lack of replacement of our faculty, we have this problem now. On an overall basis, we have a situation where

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Quelle est la tendance à l'heure actuelle parmi les professeurs? Est-elle de façon générale, à la retraite anticipée?

M. Barber: Je pense que ce que vous avez dit tout à l'heure à propos de l'âge normal de la retraite à 65 ans correspond à la réalité. Dans les établissements de la Saskatchewan que je connais le mieux, l'âge normal de la retraite était de 67 ans. À la suite de démarches du corps professionnel, cet âge est tombé à 65 ans. Il y a encore des professeurs dont les contrats stipulent qu'ils prendront leur retraite à 67 ans. Libre à eux. Cependant, l'âge réglementaire a été abaissé il y a quelques années. En ce qui me concerne, par exemple, mon contrat prévoit que je prendrai ma retraite à 67 ans, parce qu'à l'époque où il a été signé c'était l'âge normal.

Le sénateur Bird: Quelle proportion de professeurs continuera à travailler, à votre avis, s'il n'y avait plus d'âge obligatoire pour la retraite?

M. Thibault: Je pense que dans ce cas, la proportion resterait la même. Laissez-moi citer quelques chiffres: parmi les 29,600 membres du corps professoral des universités canadiennes, 177 seulement avaient en 1975-1976 entre 65 et 70 ans, et je pense que ces chiffres sont encore valables.

Le sénateur Bird: Cela ne changerait donc pas grand-chose en ce qui concerne un apport de sang jeune?

M. Thibault: Pendant les 15 années à venir il n'y aura aucune possibilité de rajeunir le corps professoral. L'érosion de ce dernier au cours des années ne suit en aucun cas le déclin du nombre des étudiants. Pendant les 15 prochaines années, nous allons perdre environ 30 p. 100 de nos étudiants. Ensuite et très rapidement, pendant une période de six ou sept ans, nous aurons un gonflement de 20 à 25 p. 100 des effectifs qui dépendra de ce que feront à cette époque là les jeunes entre 18 et 24 ans. Le corps professoral sera à la veille de prendre sa retraite, puisque les contrats prévoient en l'âge de 65 ans. Ceux qui ont en effet 45 ans aujourd'hui ont des régimes qui prévoient 65 ans comme âge de la retraite.

Même si cet âge était reculé jusqu'à 70 ans, nous ne pourrions pas retenir les 75% de ce groupe d'âge dont j'ai parlé tout à l'heure. Ils ne resteraient pas. En gros, il y en aurait peut-être 10% qui seraient disposés à rester en poste.

M. Barber: Il y a un autre problème qui est soulevé par le choix des programmes offerts aux étudiants. En 1978, il y avait plus d'étudiants qui voulaient s'inscrire en médecine qu'il n'y avait de places dans les facultés. Peut-être qu'en 1988 ce sera ainsi dans les facultés de physique. Contrairement au nombre des étudiants, celui des places est limité. Nous avons grand peine à déplacer les ressources d'un secteur à l'autre au sein de l'université. On ne peut pas demander à un physicien d'enseigner la comptabilité ou à un comptable, la physique.

Étant donné le manque de remplaçants dans notre faculté, nous envisageons actuellement ce problème. Dans l'ensemble,

[Text]

some faculties have an increasing enrolment and others a declining enrolment. One cannot shift resources from one to another, and that makes the problem with retirement, replacement and new additions more complicated.

The Chairman: Dr. Barber, in reading the minutes of the proceedings of the hearings held in the United States when they dealt with this problem, one can see that the same problems were presented there as are being presented here. The Americans dealt with this problem by extending the time to four years insofar as its application would be considered to the faculty. That is the way they dealt with it, as I read the record. Am I right?

Dr. Barber: Yes.

The Chairman: It is not an insurmountable situation. They made quite a strong appeal at that time, as I remember the record on it. However, there are some circumstances that you bring to our attention which are quite different from the others. However, I am sure if they got down it here, the committee would not hesitate to meet that sort of situation.

Senator Deschatelets: Do you think that the American universities have a similar problem?

Dr. Barber: The demographic patterns in Canada are more exaggerated than in any other industrialized country in the world. The United States demographic patterns are smoother than ours, so the bulges are not quite as obvious, and the build-up is not quite as rapid in percentage terms as the Canadian build-up. We have a chart here that shows that in 1956-57 the total number of professors in Canadian universities was roughly 4,000; by 1968-69, a decade later, that had gone up to 19,000; and by 1974-75 it had gone up to 30,000. We had this really quite remarkable build-up in academic resources in this country in response to a very large bulge in the youth population of the country.

Senator Deschatelets: Have new faculties been opened?

Dr. Barber: New faculties and new universities have been opened. The response of the academic system was really quite remarkable. The response on the "down" side is more difficult, and that is what we are really talking to you about this morning.

Extending the retirement age, as long as it is done flexibly and not by mandatory requirement, can be very useful. For example, by 1985 or 1990, when we commence to look at a rapid rate of retirement, if we have excess demands in, let us say, accounting or commerce or business administration, we way then go to the professoriat there and say, "Look, would you stay on for a few more years?" However, if we have reduced demands in physics or whatever else, we might say, "Well, we think it would be in everybody's best interests if you did accept retirement."

If you accept the proposition that, by and large, we do not have major financial problems with retirements—the are some, but whether or not we will have them is a function of the rate of inflation as much as anything—that will not be the big issue. The big issue is the problem of ordering our resources in

[Traduction]

le nombre d'étudiants augmente dans certaines facultés et diminue dans d'autres. On ne peut pas déplacer les ressources d'un secteur à l'autre, et les questions de retraite, de remplacement et de nouveaux effectifs s'en trouvent compliquées.

Le président: Monsieur Barber, en lisant le compte-rendu des audiences tenues aux États-Unis, on se rend compte qu'ils ont été aux prises avec le même problème. Les Américains l'ont résolu en prolongeant la période de quatre ans pour se donner le temps d'en étudier l'application dans la faculté. C'est ainsi qu'ils ont traité ce problème, si l'on en croit le compte-rendu; ai-je raison?

M. Barber: Oui.

Le président: Ce problème est surmontable. Cependant, vous nous faites part de certaines circonstances qui sont assez différentes des autres. Donc, je suis sûr que si l'on s'attaquait au problème ici, le Comité n'hésiterait pas à envisager une telle situation.

Le sénateur Deschatelets: Croyez-vous que les universités américaines aient un problème semblable?

M. Barber: La situation démographique au Canada est plus accentuée que celle de tout autre pays industrialisé du monde. Aux États-Unis, la situation démographique est différente de la nôtre, donc les hauts et les bas ne sont pas aussi évidents, et on se rend compte que la montée n'a pas été aussi rapide qu'au Canada, si on regarde les pourcentages. Nous avons ici un tableau qui montre qu'en 1956-1957 le nombre total de professeurs dans les universités canadiennes était d'environ 4,000; en 1968-1969, dix ans plus tard, il était passé à 19,000; et en 1974-1975 il s'élevait à 30,000. L'augmentation des effectifs dans les universités de notre pays a été assez remarquable en raison de la grande augmentation des jeunes.

Le sénateur Deschatelets: A-t-on ouvert de nouvelles facultés?

M. Barber: De nouvelles facultés et de nouvelles universités. La réaction du système universitaire a été remarquable. La réaction «opposée» est plus difficile et c'est ce dont nous vous entretenons ce matin.

Il peut être très utile de prolonger l'âge de la mise à la retraite tant qu'il s'agira d'une mesure souple et non obligatoire. Ainsi, si en 1985 ou 1990, lorsque nous commencerons à voir un taux rapide de mise à la retraite, et que nous devons répondre à une augmentation de la demande, disons, en comptabilité ou en commerce ou en administration des affaires, nous devons alors demander aux professeurs de rester quelques années de plus. Cependant, si la demande diminue, en physique ou ailleurs, nous devons peut-être dire: «Nous croyons que ce serait dans l'intérêt général si vous acceptiez de prendre votre retraite.»

Si vous reconnaissez qu'en général, nous n'avons pas de grands problèmes financiers au sujet de la retraite—et il y en a certains, mais quelle que soit la situation, nous en aurons à cause du taux d'inflation—mais là n'est pas le principal problème. Le problème réside dans la façon dont nous allons

[Text]

such a way to best serve society and to be to keep some and let others go. We need that flexibility.

Senator Bird: We are always talking in quantity instead of quality and yet, of course, in universities quality should be the greatest criterion.

Dr. Barber: Well, we have both problems.

Senator Bird: You must have hired a lot of people you would now like to see go.

Dr. Barber: Yes; bluntly and honestly. yes. Conversely, we would like to hire some people that we cannot.

Senator Bird: Because of the other people being there your flexibility is very limited?

Dr. Barber: Yes.

The Chairman: The main proposition put to us in connection with retirement is economic, but you pass that up.

Dr. Barber: No, I do not pass it up. What I say is, given the nature of the pension schemes that have been in existence in most universities over a long period of time, most of the people with foresight and with concern at the younger ages for their retirement have managed to build, by current standards, reasonably good retirement incomes.

The Chairman: What you are saying by that phrase is so vitally important that I hope the impact is felt by the committee. At the present time the amount of pre-retirement preparation in this country is shameful.

Dr. Barber: Yes.

The Chairman: There is nothing in Ottawa. When we looked around, we thought that the Department of National Defence had something, but they came up with nothing in particular.

What you are saying is that people at the university level who understand what they have to do, do make preparations for themselves starting perhaps at age 40, 45 or 50, and the rest of the country does not do that. For that reason, they have retirement funds at the time they are needed. It will be vital that we say something on that particular subject. The witness put it very well.

Mr. Clements: On that subject, the University of Western Ontario comes to mind where, in the last five years, the administrative staff have developed pre-retirement training programs which usually start at age 50 or 55. These programs are designed for the professors and give them some expertise in this area.

The Chairman: We had a witness on that very subject before the committee. You have not read our record. He came here and he said just that.

Mr. Clements: May I just make one comment on the economic implications? We had an opportunity, in the last couple of days, to read a report by the ACE, the American

[Traduction]

utiliser nos ressources pour mieux servir la société, c'est-à-dire conserver certains effectifs et nous départir des autres. Il nous faut cette souplesse d'agir.

Le sénateur Bird: Nous parlons toujours de la quantité au lieu de la qualité et pourtant, c'est la qualité qui devrait certainement dominer à l'université.

M. Barber: C'est-à-dire que l'un et l'autre problèmes se posent.

Le sénateur Bird: Vous avez dû engager beaucoup de personnel que vous aimeriez voir partir maintenant.

M. Barber: En toute honnêteté, je dois carrément répondre oui. Par ailleurs, nous aimerions engager du personnel, mais nous ne le pouvons pas.

Le sénateur Bird: En raison du personnel déjà embauché, vos manœuvres se trouvent gênées, n'est-ce pas?

M. Barber: Oui.

Le président: La principale proposition qui nous a été formulée en matière de retraite était d'ordre économique et vous passez outre.

M. Barber: Non, je ne passe pas outre. Étant donné la nature des régimes de pension qui sont depuis longtemps en vigueur dans la plupart des universités, la majorité des personnes prévoyantes qui se préoccupent très tôt de leur retraite ont réussi à obtenir des pensions de retraite assez convenables, compte tenu des normes actuelles.

Le président: Vos propos sont tellement importants que j'espère que les membres du Comité en saisissent la portée. À l'heure actuelle, les préparatifs en vue de la retraite anticipée ont pris une importance scandaleuse.

M. Barber: Oui.

Le président: Il n'y a rien à Ottawa. Nous pensions que le ministère de la Défense nationale avait quelque chose mais il ne nous a rien apporté de spécial.

Vous dites qu'au niveau universitaire, les personnes qui savent ce qu'elles doivent faire, prennent les mesures nécessaires en ce qui concerne leur retraite à 40, 45 ou à 50 ans, et que les autres citoyens ne les imitent pas. Pour cette raison, ils disposent de fonds de retraite lorsqu'ils en ont besoin. Il importe que nous disions un mot à ce sujet. Le témoin s'exprime très bien sur ce point.

M. Clements: A cet égard, l'exemple de l'université de Western Ontario peut être cité: au cours des cinq dernières années, le personnel administratif a mis au point des programmes de formation en vue de la retraite anticipée. Ces programmes sont dispensés habituellement lorsque l'employé a 50 ou 55 ans. Ils sont prévus à l'intention des professeurs, qui acquièrent certaines connaissances dans ce domaine.

Le président: A cet égard, un témoin a déjà comparu devant ce Comité. Vous n'avez pas lu les témoignages que nous avons recueillis. Il a comparu devant ce Comité et c'est exactement ce qu'il a dit.

M. Clements: Puis-je apporter une observation concernant les conséquences économiques? Au cours des derniers jours, nous avons eu l'occasion de lire un rapport rédigé par l'ACE,

[Text]

Council on Education, which in the United States, is the counterpart of AUCC, and the economic implications for the universities, they feel, are quite serious. Apparently, in the United States, unlike the flexibility that is available in Canada, it is usually compulsory to retire at age 65 on a U.S. university campus. If you extend the compulsory age to 70, that would cost the average university four per cent more per year of the salary bill. I think it is fair to say that Canada has as many severe financial problems as our U.S. counterparts. If those figures are right, I would be concerned, from the financial point of view, for the universities if it encouraged, even under flexible schemes, more professors to stay on at a higher pay. There are some universities that have ceilings for the top professors, but even so the average salary for a full professor is twice that of a lecturer.

The Chairman: That problem has not been put forward by anyone else but you. It is a new problem to us.

Senator Williams: Your statement referred to reduced demands. Canadians believe that there will be an increased population in the future with increased educational facilities. What would bring on the reduced demands which you mention in your statement?

Dr. Barber: The fact, Senator Williams, that the 18 to 24-year-age population over the next ten years will decline relative to the current 18 to 24-year-age populations. The 18 to 24-year-age population is the traditional population from which full-time undergraduate students are drawn.

There is a significant trend for older people to go back into the academic system to take classes, not necessarily leading to degrees, but on a part-time basis. They may take one, two or three classes for their own interest and edification. So there is a trend towards life-long learning, and people come back into the academic system. However, that will not, in my judgment, compensate for the very serious or consequential reduction in the 18 to 24-year-age population which the country will face starting in about 1982; it will drop to about 75 per cent of its current level.

Senator Williams: There are indications that possibly by the 1990s the population of Canada will be close to 25 million.

Dr. Barber: The operative portion of the population for universities is the 18 to 24 age group and, for the whole educational system, that part of the population between the ages of 6 and 24.

Senator Quart: The present situation is very discouraging for our young people. I have been brought face to face with a number of young people who have applied for university and other teaching positions, and there is simply no possibility of their acquiring such a position. I can understand it much better now after your presentation, but what are these young people going to do? My concern rests with the young.

Senator Bird: Getting back to the question of quality, the Canadian Medical Association, when they appeared before the

[Traduction]

en l'occurrence American Council on Education, qui est l'homologue de l'AEC aux États-Unis. Selon ce rapport, les conséquences économiques sont très graves pour les universités. Il semble que, contrairement à la latitude qui existe au Canada, l'âge de la retraite obligatoire est normalement fixé à 65 ans dans les universités américaines. Si l'âge de la retraite obligatoire est porté à 70 ans, cette mesure coûterait annuellement à la moyenne des universités 4 p. cent de plus en ce qui concerne la masse salariale. A mon avis, il est juste de dire que le Canada a autant de graves problèmes que les États-Unis. Si ces chiffres sont exacts, je m'inquièterais, du point de vue financier, pour les universités, si elles encourageaient, en vertu de régimes plus souples, un plus grand nombre de professeurs à continuer de travailler avec un traitement plus élevé. Certaines universités ont plafonné les traitements des meilleurs professeurs, mais le traitement moyen d'un professeur demeure le double de celui d'un chargé de cours.

Le président: Vous êtes le seul à avoir soulevé ce problème, qui est nouveau pour nous.

Le sénateur Williams: Votre déclaration a trait à des demandes réduites. Les Canadiens prévoient pour l'avenir une recrudescence de la population et des services d'enseignement. Sur quoi fondez-vous les demandes réduites que vous avez mentionnées dans votre déclaration.

M. Barber: Sur le fait, sénateur Williams, qu'au cours des dix prochaines années, la population âgée de 18 à 24 ans diminuera, relativement à la population actuellement âgée de 18 à 24 ans. C'est de ce secteur de la population que proviennent traditionnellement les étudiants non diplômés à plein temps.

On assiste à une forte tendance chez les personnes plus âgées à se réintégrer au système d'enseignement pour suivre, à temps partiel, des cours qui ne mènent pas nécessairement à des diplômes. Elles peuvent suivre un, deux ou trois cours pour leur intérêt et perfectionnement personnels. Il y a donc une tendance à parfaire son instruction pendant toute sa vie. Toutefois, à mon avis, ce phénomène ne compensera pas la baisse très accentuée dans la population âgée de 18 à 24 ans à laquelle fera face le pays à partir de 1982 à peu près. Elle tombera à environ 75 p. cent de son niveau actuel.

Le sénateur Williams: Certaines indications permettent de penser que, vers 1990, la population du Canada atteindra presque 25 millions d'habitants.

M. Barber: L'âge de la population qui intéresse les universités se situe entre 18 et 24 ans et, pour tout le système d'enseignement, entre 6 et 24 ans.

Le sénateur Quart: La situation actuelle est très décourageante pour notre jeunesse. J'ai rencontré un certain nombre de jeunes gens qui ont postulé des emplois dans les universités et d'autres institutions d'enseignement et il leur est tout à fait impossible d'accéder à de tels postes. Votre exposé m'a éclairé, mais que vont faire ces jeunes? Je m'inquiète surtout pour les jeunes.

Le sénateur Bird: Pour en venir à la question de qualité, l'Association médicale canadienne, lorsqu'elle a comparu

[Text]

committee, said that they had boards which reviewed the qualifications of each doctor. Do you have a similar system for the assessment of faculty, or is it impossible to get rid of them once appointed?

Dr. Barber: You have raised a very serious issue, senator. The short answer to your question is that, by and large, we do not have systems like that. Whether or not we should have is another question. Whether or not our faculties would welcome such a system is yet another question. Essentially, the matter of quality assessment within academic circles is a difficult one. It is more complicated, for example, than would be the assessment of a physician or other definable skill. Many of the intellectual skills are difficult to define or to quantify in any precise sense.

Senator Bird: One might be a marvellous teacher, I suppose, and not publish, and if what one has published is used as one criterion, that individual would probably receive a poor assessment.

Dr. Barber: That is a good example. There is an ongoing debate within academic circles as to whether an individual who is a great teacher but who has not been published should be promoted and, conversely, whether someone who is not much of a teacher but who publishes a great deal should be promoted. That is a perpetual problem.

Senator Bird: I perhaps should not have brought it up.

Dr. Barber: I think it is a very important issue. We have discussed the question of quality in terms of the fixed professoriat. You have raised a further dimension with respect to the question of quality, and a very important one. I must confess that, in my judgment, the academic community has not addressed itself to the question you have raised with the seriousness of purpose that it ought to.

The Chairman: Dr. Thibault, you spoke earlier of the young being deprived of the possibility of employment. All of our witnesses to date—and if you look at our witness lists you will see that we have had the best in the land—have said that the impact of an upward movement of the mandatory retirement age would be infinitesimal on those entering the work force. In any event, we do not understand the distinction between discriminating against the young and discriminating against the old. Is there a difference?

Dr. Thibault: When it comes to discrimination, Mr. Chairman, there is no difference.

The Chairman: If an individual is asked to leave his employment because he has reached a certain age, that surely is discrimination.

Dr. Thibault: There are now provisions in the human rights codes of some of our provinces respecting mandatory retirement for reasons of age only, and other provinces are expected to add that type of provision. The vast majority of human beings, on reaching an age at which they feel they can no longer operate, will opt for retirement. In fact, they would probably opt for retirement earlier than that.

[Traduction]

devant le Comité, a déclaré qu'elle avait formé des comités pour examiner la compétence de chaque médecin. Avez-vous un système semblable pour l'évaluation des membres d'une faculté, ou est-il impossible de les congédier une fois qu'ils sont nommés?

M. Barber: Vous touchez là à une très grave question, sénateur. Pour vous répondre brièvement, je dois dire qu'il n'existe aucun système de ce genre. On s'interroge même sur leur utilité. Et on pourrait également se demander si nos facultés les accueilleraient favorablement. La question des évaluations qualitatives au sein des cercles d'enseignement est très épineuse. Cette évaluation est plus complexe que ne le serait, par exemple, l'évaluation d'un médecin ou d'une autre aptitude définissable. Bon nombre de nos facultés intellectuelles sont difficiles à définir ou à quantifier de façon précise.

Le sénateur Bird: Une personne pourrait être un brillant professeur, je présume, et ne pas publier, et si ce qu'un autre a publié est utilisé comme critère, cette personne ferait probablement l'objet d'une piètre évaluation.

M. Barber: C'est un bon exemple. Dans les milieux universitaires, les avis sont partagés quant à savoir si un enseignant de renom, qui n'a pas publié, doit recevoir un avancement et, inversement, si un enseignant moins compétent mais qui publie beaucoup doit être promu. C'est toujours un problème.

Le sénateur Bird: Je n'aurais peut-être pas dû soulever cette question.

M. Barber: Je crois qu'il s'agit d'une question très importante. Nous avons discuté de la qualité d'un professorat permanent. Vous avez soulevé une autre dimension, très importante, celle du principe de la qualité. A mon avis, le corps professoral ne s'est pas intéressé à la question que vous avez soulevée aussi sérieusement qu'il aurait dû.

Le président: Monsieur Thibault, vous avez déjà parlé des jeunes gens privés de possibilités d'emplois. En regardant la liste des témoins, vous constaterez que nous avons entendu les plus compétents au pays; or, tous ont déclaré que l'élévation de l'âge de la retraite obligatoire n'aurait que des répercussions infimes sur les personnes entrant sur le marché du travail. Quoi qu'il en soit, nous ne comprenons pas la distinction entre une discrimination à l'endroit des jeunes d'une part, et des travailleurs âgés, d'autre part. Y a-t-il une différence?

M. Thibault: Lorsqu'il s'agit de discrimination, monsieur le président, il n'y a aucune différence.

Le président: Le fait de demander à une personne de quitter son poste parce qu'elle a atteint un certain âge constitue une forme de discrimination.

M. Thibault: Dans certaines provinces, les codes des droits de la personne contiennent maintenant des dispositions portant sur l'âge de la retraite obligatoire pour des raisons d'âge seulement, et il se pourrait que d'autres provinces adoptent des clauses semblables. Lorsqu'ils atteignent l'âge auquel ils croient ne plus pouvoir s'acquitter de leurs fonctions, la grande majorité des êtres humains décident de prendre leur retraite.

[Text]

Senator Deschatelets: Certainly, that is the trend.

Dr. Thibault: How much of this human resource would we lose through elimination of the flexibility which exists in the system now through the use of the phrase "normal retirement age"?

The Chairman: The flexibility that exists where, Dr. Thibault?

Dr. Thibault: The flexibility that exists in all areas.

The Chairman: What flexibility is there in the general system? Isn't age 65 considered the normal retirement age for almost all purposes within the general system?

Dr. Thibault: Yes, but a great number of those in the age group 65 to 75 continue to work in other occupations. There is a good deal of lateral movement. There is one easy way of opening all those positions for the young, and that is through compulsory retirement. But that could only be achieved at the expense of tremendous experience in our society.

The Chairman: The young person coming into the work force does not fill the job of the individual who is retiring. The impression should not be left that by taking one person out of the work force, you make room for another.

We had before us the representatives of the students across Canada, and they stressed flexible retirement, and that is the view of U.S. students too. They do not want to be thrown out of the work force at age 65.

As educators, you do your best to provide people with the skills necessary to go out into the world and provide good value for what they are paid. In light of that, how do you justify saying to an individual who is still capable of working that on a given day he has to go?

Dr. Thibault: We do not justify it, Mr. Chairman.

Dr. Barber: By and large, we do not say that. What we say is that, by mutual consent, that is the time that one thinks about leaving.

The Chairman: That is what you say to professors who belong to your association, and they have profited by it. The problem, of course, is that the public has not.

We think very highly of your representations. How do you justify, in this day and age, age 65 being "normal" in light of the fact that it was an age chosen as normal in 1898 when the normal life expectancy was 49 years of age? The normal life expectancy today is 72 for males and 74 for females.

Dr. Barber: I agree with my colleagues: we do not justify it.

The Chairman: How do we reason it?

Dr. Barber: We reason it, I think—this is a personal view—on the grounds that having been able to save sufficient resources during the working lifetime, one can be relatively comfortable at the age of 65 and not have to go in every

[Traduction]

En fait, ils décideraient probablement de le faire avant d'en arriver là.

Le sénateur Deschatelets: C'est certainement la tendance.

M. Thibault: Combien de ces ressources humaines perdons-nous en éliminant la souplesse que confère actuellement au système l'expression «âge normal de retraite»?

Le président: Où voyez-vous cette souplesse, monsieur Thibault?

M. Thibault: Dans tous les secteurs.

Le président: Quelle souplesse existe dans le cadre général? L'âge de 65 ans n'est-il pas à toutes fins pratiques considéré comme l'âge normal de la retraite?

M. Thibault: Oui. Mais beaucoup de personnes âgées de 65 à 75 ans continuent à exercer d'autres emplois. Il y a un mouvement latéral assez marqué. Il existe un moyen facile d'offrir tous ces postes aux jeunes: la retraite obligatoire. Par ailleurs, si cette mesure était adoptée, la société perdrait beaucoup de gens expérimentés.

Le président: Mais le nouveau travailleur ne remplirait pas les fonctions de celui qui prend sa retraite. Il ne faut pas donner l'impression qu'en retirant une personne de la population active, vous permettez à une autre d'en faire partie.

Nous avons eu comme témoin les représentants des étudiants de tout le pays, et ces derniers, comme leurs homologues des États-Unis, ont fortement insisté sur la retraite facultative. Ils veulent pas être exclus de la population active à l'âge de 65 ans.

Comme enseignants, vous vous efforcez d'inculquer aux gens les connaissances nécessaires pour qu'ils donnent un bon rendement en retour de leur salaire. Comment alors pouvez-vous justifier le fait qu'une personne en mesure de travailler doive, à un moment donné, quitter son emploi?

M. Thibault: Nous ne le justifions pas, monsieur le président.

M. Barber: Tout compte fait, nous ne disons pas cela. Par un accord réciproque, nous disons que c'est le moment où une personne songe à partir.

Le président: Voilà ce que vous dites aux professeurs membres de votre association et cela leur a profité. Bien entendu, le problème survient du fait que le public lui, n'en a pas profité.

Nous apprécions fort vos témoignages. A l'ère où nous vivons, comment prétendre que 65 ans est l'âge «normal», compte tenu du fait que cette décision remonte à 1898, époque à laquelle l'espérance de vie était de 49 ans? Aujourd'hui, l'espérance de vie est de 72 ans pour les hommes et de 74 pour les femmes.

M. Barber: Je suis d'accord avec mon collègue. Nous ne le justifions pas.

Le président: Comment le raisonne-t-on?

M. Barber: En disant, je pense—et c'est un avis personnel—qu'une personne qui a pu économiser suffisamment pendant qu'elle travaillait peut être dans une situation relativement aisée à l'âge de 65 ans et ne pas devoir se lever chaque matin

[Text]

morning and face the class, in the case of the professor, or face the laboratory bench. He does not have to do that. I submit that if he had not been able to save through his working lifetime sufficient resources to be comfortable at the age of 65, he would still go in and face his class. A great deal of it is a function of the economic capacity to be comfortable and not have to punch the clock every day. The economic basis is the important consideration.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Perhaps this is not a proper question to ask, but I shall ask it. We heard this morning that the universities are over-staffed, over-built, over-administered—

Dr. Barber: We did not say that.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I will take that one back. Was a mistake made in the past? How did we end up with all these fancy buildings which cost so much?

Dr. Thibault: Mr. Chairman, I came to the universities in 1960, after having spent nine years in the armed forces and having gone through at least three basic National Defence policies in nine years. In 14 years in the educational system, when I was with universities, I went through a certain number of educational policies. One was to open the doors very wide in 1965, not just to accommodate that proportion of the bulge of 18 to 24 which we were accommodating before, but to accommodate all who had the intellectual capacity for university level studies.

Unfortunately—this morning is a very good example—one cannot hold classes in the open air in Canada. So we had to build buildings. Each single project was authorized, was built, had to be administered. The buildings are up today. We cannot take them down. Yes, we have too much space; but the policies have also changed, because when, in 1962 and 1967—and even as late as 1972—it was shouted to this nation, “The economic returns of a university education are such that we have to make it available to everybody,” suddenly the national capacity of the nation for absorption of that manpower—trained, with very high expectations—could no longer satisfy those expectations.

We hired the staff, we built the buildings, we developed course and programs, we developed the graduate schools; but we did not develop the graduate schools to satisfy the universities. We developed the graduate schools to satisfy the needs of the nation for trained people.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I have listened attentively to your reply, but you have not answered completely my question. Were the people who had to pay for all this ever considered, or was the policy to go with political advice—that somebody wanted to have a university next door, or something like that, without considering the ability to pay? That is the problem now facing this nation. Universities are too expensive.

[Traduction]

pour faire face à une classe, dans le cas d'un professeur, ou pour se retrouver sur son banc de laboratoire. Elle n'a pas à le faire. Je soutiens que si quelqu'un n'a pas pu épargner suffisamment de ressources pendant qu'il travaillait pour se retrouver dans une situation confortable à 65 ans, il devrait continuer à travailler. Il s'agit en grande partie d'une question de capacité financière, ou du fait d'être aisé et de ne pas devoir pointer chaque matin. La base financière est la principale considération.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Ma question n'est peut-être pas appropriée, mais je la poserai tout de même. Nous avons entendu dire ce matin que les universités ont trop de personnel, qu'elles sont trop grandes, bureaucratiques—

M. Barber: Nous n'avons pas dit cela.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je reprends ma question. A-t-on dans le passé commis une erreur? Comment en sommes-nous arrivés avec tous ces bâtiments luxueux, qui nous coûtent très cher?

M. Thibault: Monsieur le président, je suis entré dans le secteur universitaire en 1960, après avoir passé neuf ans dans les Forces armées et avoir connu à tout le moins trois politiques de défense nationale de base pendant cette période. Et en 14 ans de travail dans le secteur de l'enseignement universitaire, j'ai aussi connu un certain nombre de politiques. En 1965, l'une de ces politiques préconisait l'ouverture toute grande des portes de l'université pour pouvoir accueillir non seulement tous les membres du groupe 18-24 ans que nous desservions auparavant, mais bien tous ceux qui avaient les capacités intellectuelles d'entreprendre des études de niveau universitaire.

Malheureusement, et ce matin en est un très bon exemple, on ne peut donner de cours en plein air au Canada. Nous avons donc dû construire des bâtiments. Chaque projet particulier était autorisé et réalisé, et devait être administré. Aujourd'hui, les bâtiments sont érigés. On ne peut les démolir. Il est vrai qu'il y a trop de locaux. Mais les politiques ont aussi changé. En 1962, en 1967 et même en 1972, on criait à la nation que le rendement économique de l'enseignement universitaire était tel que nous devions rendre l'université accessible à tous, mais tout d'un coup, la capacité de la nation d'absorber cette main-d'œuvre spécialisée, qui avait de grandes attentes, a sensiblement diminué.

Nous avons engagé le personnel, construit les bâtiments, élaboré des cours et des programmes. Nous avons perfectionné les programmes d'études supérieures, non pas de façon à satisfaire les universités, mais bien les besoins de la nation en main-d'œuvre spécialisée.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je vous ai écouté attentivement, mais vous n'avez pas entièrement répondu à ma question. A-t-on jamais tenu compte de ceux qui ont dû payer pour tout cela, ou alors s'inspirait-on de conseils politiques, du fait que certains voulaient une université dans leur localité, etc., indépendamment de la capacité d'en couvrir les frais? C'est le problème auquel fait actuellement face la nation. Les universités sont trop coûteuses.

[Text]

Dr. Thibault: Everything is too expensive.

Dr. Barber: Let me add to what my colleague has said, and address myself to your premise. The extent of over-building or over-capacity is questionable. Given an open society like ours, given the right of individual choice, given the way we do our business, politically and economically, which is based on individual free choice, any system in a society like that will have overshoot or undershoot, because it cannot adapt to the collection of individual choices with great rapidity.

There has been, I believe, some overshoot in terms of the capacity of the educational system; but I question that it is particularly great in an open society. There is not all that much excess capacity. In some institutions, in some regions of Canada, there is no excess capacity, or there is no capacity. Some segments within those institutions have insufficient capacity. There are not enough places in medical school for all those who want to go to medical school, or dental school. There is under-capacity in most of the colleges of business administration in this country; there is under-capacity in terms of training of optometrists in this country. There is under-capacity in a number of areas. Total, over-capacity? Yes, to some extent, but not great. It may be more obvious in Ontario than it is in Saskatchewan; but in British Columbia, I submit, there is no over-capacity.

Mr. Clements: I have lived in Ontario all my life and I was the Chief Business Officer at York University in Toronto; so I know what they have gone through. If you have the time, take a look at Carleton University or the University of Ottawa. On the Ontario scene, the COU, the Council of Ontario Universities, has done a recent study called "Building Blocks." They consider that their so-called expensive buildings, which really are not that expensive, are used more in a 24-hour period than most government buildings, and perhaps even the Senate Chamber. As Dr. Barber mentioned, with all these part-time students, these universities are open from dawn to dusk. They are well used. There has been a purposeful use of things like athletic facilities. Facilities are used for camera clubs by the community. They have opened up the doors. I can show you some figures on this. In Ontario—and I am sure the same applies out west—they are fully used.

I would like to argue the comment regarding expensive and unused facilities on a university campus. I am familiar with Algonquin College. Walk down the halls of that college and you can hardly move with the students milling around. They are really bursting at the seams.

The Chairman: Senator Fournier is speaking about something which he knows. The situation with regard to the colleges is a little unusual. He is speaking of facilities in New Brunswick, which are much under-used.

Mr. Clements: Yes, perhaps in the maritimes—

[Traduction]

M. Thibault: Tout coûte trop cher.

M. Barber: Permettez-moi d'ajouter aux propos de mon collègue. Les questions d'excès de bâtiments ou de surcapacité peuvent être remises en question. Étant donné une société ouverte comme la nôtre, le droit aux choix individuels, et la façon dont nous fonctionnons, politiquement et économiquement, le système mettra toujours trop haut ou trop bas, car il ne peut s'adapter très rapidement à l'ensemble des choix individuels.

Il est vrai qu'on a parfois dépassé les objectifs fixés quant à la capacité d'absorption du système éducatif, mais je me demande si c'est une bonne chose dans une société ouverte. On a exagéré cette capacité. Elle n'est pas excessive dans certaines institutions et dans certaines régions du Canada où elle est parfois inexistante. La capacité de certains secteurs dans ces institutions est insuffisante. C'est ainsi qu'il n'y a pas suffisamment de places dans les facultés de médecine pour tous les candidats et c'est vrai aussi des écoles dentaires. La plupart des collèges de gestion des affaires du Canada ont une capacité d'absorption insuffisante, ce qui s'applique aussi aux institutions chargées de la formation des optométristes. C'est bien le cas dans un certain nombre de régions. On parle pourtant d'une situation idéale, où les objectifs sont plus que dépassés. C'est vrai dans une certaine mesure, mais de façon limitée. C'est peut-être plus évident en Ontario qu'en Saskatchewan; mais on ne peut à mon avis dire que la Colombie-Britannique dépasse ces objectifs dans ce domaine.

M. Clements: J'ai vécu en Ontario toute ma vie, et j'étais Chef de gestion à l'Université York de Toronto, je sais donc ce qui se passe. Si vous avez le temps, voyez ce qui se passe à Carleton ou à l'université d'Ottawa. Le CUO, Conseil des universités de l'Ontario a récemment fait une étude intitulée «Building Blocks». Il considère que les édifices que l'on qualifie de coûteux, et qui ne le sont pas vraiment, sont plus utilisés en 24 heures que la plupart de ceux du gouvernement et peut-être même du Sénat. Comme l'a dit M. Barber, avec tous les étudiants à temps partiel, ces universités sont ouvertes en permanence. On en fait une utilisation exhaustive. On utilise bien par exemple les installations d'athlétisme. Des membres du public se servent des locaux pour des clubs de photographie par exemple. Les universités ont donc ouvert leurs portes. Je peux vous citer des chiffres à cet égard. Elles sont utilisées sans aucun gaspillage en Ontario et c'est sûrement vrai aussi à l'Ouest.

Certains prétendent que les campus universitaires ont des installations coûteuses et inutilisées. Je connais bien le collège Algonquin. Ses couloirs sont si fréquentés qu'il y a pratiquement des embouteillages d'étudiants, c'est une véritable ruche!

Le président: Le sénateur Fournier parle en connaissance de cause. La situation des collèges est assez spéciale. Il parle des campus du Nouveau-Brunswick, où les locaux sont fort peu utilisés.

M. Clements: Oui, peut-être dans les Maritimes...

[Text]

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): And the ability to pay for the students. That is one of the main problems.

The Chairman: Dr. Thibault, I was interested in what you said about the inability of the government to use those people whom we train. I can pick up the *Ottawa Citizen* or the *Regina Leader*—any paper you like—and I can show you two columns of advertisements for trained, skilled people, and also unskilled jobs. You say we train them and they are not getting jobs. I could take you to Toronto, or any place you like, and you would wonder what people are talking about. People complain to me constantly. How do you explain it?

Dr. Thibault: If you look at those columns in all the newspapers across the country, you will find that they all require experience. One of the great difficulties today is to get that experience. However, there is another factor, and it is one that I hoped I would have the chance of putting to the committee. Certainly, from the universities' point of view, it is a response which too often is rejected out of hand. I refer to the enrolment of students in the first year of a multi-year course in response to a current demand for a skill. To be totally in the abstract and probably not reflecting the Canadian situation at all, let us say we are in need of chemical engineers. We are going to have a flood of students wishing to register in chemical engineering this year. They will not be available to the market as chemical engineers for the next four years, at the minimum, and in most instances five years. What will be the demand in five years' time? Can anybody tell us? Can anybody tell the universities how many optometrists, how many chemists, or how many historians this nation will be able to absorb in five, seven or 10 years' time?

The Chairman: But I have sat here today listening to you talk about demographic aspects, indicating you picked up what the statistics have said and "This must be it." How do you accept what would appear to be normal? We are going to continue growing in every respect for years ahead, as we did when I was a boy and you were a boy. Perhaps it will not be as quickly in some respects, but, to pull our horns in suddenly, there is no reason for that.

Dr. Barber: No, Mr. Chairman. The distinction is that we can look at the total demographics and we know how many 18-to 25-year olds are going to be alive five years hence. That is one useful growth statistic. We do not know, in an open society, how many of those are going to want to take chemical engineering or how many chemical engineers the country is going to need.

I submit to you that Canadians do not want a society in which everybody is told at the age of six that he is going to be a chemical engineer and he had better start now. That is not the nature of our society; nor do we want that.

[Traduction]

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Et la capacité de payer les étudiants. C'est l'un des principaux problèmes.

Le président: Monsieur Thibault, je me suis intéressé à ce que vous avez dit quant à l'incapacité du gouvernement d'utiliser ceux que nous formons. Il suffit de consulter l'*Ottawa Citizen*, ou le *Leader* de Regina—ou n'importe quel journal—pour voir deux colonnes d'offres d'emplois pour des candidats ayant reçu une formation et possédant des compétences, et on y trouve aussi des emplois n'exigeant pas de compétences. Vous dites que nous formons des jeunes qui ne peuvent pas trouver d'emploi. Il suffit d'aller à Toronto où n'importe où pour entendre les gens se plaindre. Il me font constamment part de leur mécontentement. Comment pouvez-vous l'expliquer?

M. Thibault: Toutes les offres d'emplois qui paraissent dans tous les journaux du pays exigent de l'expérience. L'une des plus grandes difficultés à l'heure actuelle c'est de l'acquérir. Il y a cependant un autre facteur, et j'espérais avoir la possibilité de vous le présenter. C'est une solution que les universités proposent, et qui est trop souvent rejetée à priori. Je veux parler de l'inscription des étudiants de première année à des cours dispensés pendant plusieurs années, puisqu'actuellement on exige une spécialisation. Si l'on veut absolument parler dans le vide, et probablement ne pas refléter la situation canadienne du tout, disons que nous avons besoin d'ingénieurs chimistes. Nous verrons peut-être un grand nombre d'étudiants s'inscrire dans cette discipline cette année. Ces étudiants ne seront pas prêts en entrant sur le marché du travail avant quatre ans au minimum, si ce n'est cinq. Quelle sera la demande d'ingénieurs chimistes dans cinq ans? Quelqu'un peut-il nous le dire? Quelqu'un peut-il dire aux universités combien d'optométristes, de chimistes ou d'historiens le marché du travail canadien sera en mesure d'absorber dans cinq, sept ou dix ans?

Le président: Je vous ai entendu parler des aspects démographiques, je vous ai entendu dire que vous aviez tiré certaines conclusions des statistiques et qu'il n'en pouvait être autrement. Comment pouvez-vous accepter cette situation et refuser ce qui semble être normal? La croissance de notre pays, à tous les aspects, va se poursuivre pendant des années, tout comme cela a été le cas lorsque vous et moi étions enfants. Peut-être cette croissance ne sera-t-elle pas aussi rapide dans certains domaines, mais, si l'on regarde un peu notre situation, il n'y a aucune raison pour qu'il n'en soit pas ainsi.

M. Barber: Non, monsieur le président. La différence, c'est que l'on étudie l'ensemble des statistiques démographiques et l'on peut savoir combien de personnes âgées de 18 à 25 ans seront encore vivantes dans cinq ans. Ce sont là des statistiques sur la croissance qui sont très utiles. Nous ne savons pas, dans une société libre, combien de personnes voudront s'inscrire en chimie ou encore de combien de ces ingénieurs chimistes le pays aura besoin.

Je vous assure que les Canadiens ne veulent pas d'une société où l'on dira à chacun à l'âge de six ans qu'il doit devenir ingénieur chimiste et qu'il doit s'y mettre tout de suite. Ce n'est pas le caractère de notre société, et nous ne voulons pas qu'il en soit ainsi non plus.

[Text]

The Chairman: No one is suggesting that. I am suggesting that there is need for skilled and educated people in the world today and we have no surplus of them.

Dr. Thibault: In some disciplines.

Dr. Barber: Let me add an additional point to what I consider a very important subject. Earlier you asked why age 65 should be magic because it really has been only 40 years—or whatever you said—that that concept started in Germany. The concept that universities should be job oriented in terms of the task they undertake is a very recent development, since the late 1950s and 1960s. Previous to that the general assumption about university education was that you went to a university to obtain an education that would give you the capacity to be adaptable, to be knowledgeable and to better understand the world and the life that you were going to face over the next 40 or 50 years of your existence. It is only very recently that the concept has crept in that there should be N number of graduates for Y number of jobs. That is a relatively new concept. To a certain extent I think that is erroneous. The universities still have a major and important role to play that has nothing to do with specific jobs that people might aspire to. It has to do with education in the broad sense of that term.

The Chairman: That is a very nice way to look at it. I do not think we can quite afford that as we did in other days. Education, certainly; but we were more concerned with education for a purpose.

While we are at it, do you remember when the Americans began their education of the underprivileged, particularly the blacks? They threw them into universities whether they could pass grade 8 or not. It proved to be a bust in the end. Yet, the net result was that it got a lot of them started in education. There were great benefits that did come from that in that there were appetites wetted for education.

There are four of us here—Senators Quart, Fournier (Madawaska-Restigouche), Inman and myself—who sat on the Poverty Committee across the country. We met poor people; we met really poor people. One of the things we said to the poor was to make sure their children got all the education they could. In the end we said an education is a passport out of poverty. We were not thinking of the intellectual aspect of it. We were thinking of how it could fit them into a position where they could take a step up in the world. As I recall it, this was repeated in the world. As I recall it, this was repeated constantly by people all across the country. We never got the other aspect at all.

Dr. Barber: Let me put this to you: 100 years ago, if you had the simple skills of being able to read and write, you could

[Traduction]

Le président: Personne ne suppose une telle chose. Je dis qu'il y a un besoin de personnes spécialisées et instruites dans le monde d'aujourd'hui et que nous n'avons pas trop de ces personnes.

M. Thibault: Dans certaines disciplines.

M. Barber: Permettez-moi d'ajouter une remarque supplémentaire que je considère comme très importante. Au cours de la séance, vous avez demandé pourquoi l'âge de 65 ans était un âge magique, car il en est ainsi seulement depuis 40 ans ou presque, c'est ce que vous avez dit. Cette notion a pris forme en Allemagne. Nous l'avons adoptée et ce n'est que très récemment que le concept selon lequel les universités devraient axer la formation des étudiants vers le marché du travail, en ce sens qu'elles doivent orienter les étudiants vers les emplois qu'ils sont susceptibles d'occuper, a évolué, c'est-à-dire à partir des années 1950 et 1960. Avant cela, on supposait que l'université était là pour donner une instruction qui permettrait à l'étudiant de s'adapter au monde et à la vie qu'il allait affronter pendant 40 ou 50 ans, connaître ce monde et le mieux comprendre. Ce n'est que très récemment que la notion a évolué pour faire en sorte qu'il y ait x nombre de diplômés pour y nombre d'emplois. C'est là un concept relativement nouveau. Dans une certaine mesure, je crois que cela est erroné. L'université a toujours eu un rôle important à jouer et ce rôle n'a rien à voir avec les emplois précis auxquels les diplômés peuvent aspirer. Ce rôle concerne l'éducation dans le sens général du terme.

Le président: C'est là une façon très agréable d'envisager les choses. Je ne suis pas certain que nous pouvons nous permettre de faire ce que nous avons fait déjà. L'éducation, certainement, mais nous étions plus préoccupés de l'éducation donnée dans un but précis.

Et puisque nous en sommes à cette question, vous rappelez-vous lorsque les Américains ont commencé à instruire les classes défavorisées, en particulier les Noirs. Ils les ont mis dans des universités même s'ils ne pouvaient pas réussir des examens de 8^e année. A la fin, cela s'est avéré un véritable fiasco. Pourtant, cette mesure a eu pour résultat net de permettre à beaucoup d'entre eux de faire des études, sans compter les importants avantages qui en ont découlé en ce sens que ces personnes ont commencé à prendre goût aux études.

Quatre d'entre nous, soit les sénateurs Quart, Fournier (Madawaska-Restigouche), Inman et moi-même, avons participé au Comité sur la pauvreté qui s'est déplacé dans tout le pays. Nous avons rencontré des pauvres. Il s'agissait de personnes vraiment démunies. Nous leur avons conseillé, entre autres choses, de s'assurer que leurs enfants reçoivent le plus d'instruction possible. A la fin, nous avons précisé que les études étaient le moyen de sortir des griffes de la pauvreté. Nous ne pensions pas à l'aspect intellectuel de la question, mais à la façon que les études pouvaient leur permettre de relever leur niveau de vie. Si je m'en rappelle bien, ces propos ont été répétés constamment par des personnes de toutes les régions du pays. Nous n'avons jamais abordé l'autre aspect.

M. Barber: J'aimerais préciser quelque chose: Il y a cent ans, si vous étiez tout simplement capable de lire et d'écrire,

[Text]

probably get hired to read and write letters or to read books. You could get a job simply because you had the skills of reading and writing. Now, with everybody having the skills of reading and writing, nobody is going to pay for your capacity to read and write.

The Chairman: Hold it. I saw an advertisement in the *Globe and Mail* a week ago, "Available to read to you at home; X dollars per hour."

Dr. Barber: About 100 years ago a person could get a job as a scribe. Nobody hires scribes any more.

The Chairman: Well—stenographers.

Dr. Barber: That is different.

The Chairman: Thank you very much. It has been a pleasure to have heard from you. When you have prepared a brief and it is in written form, please send it to us.

Dr. Barber: We intend to provide an academic view of the total problem rather than explaining the peculiar position of universities.

Senator Deschatelets: You could tell us the reason you should be exempted.

Senator Adams: I am pleased to see Dr. Barber present this morning. He has been to the Northwest Territories and is familiar with the cultural differences in the Northwest Territories as opposed to those in the south. I am wondering how much difference he sees between the cultures in the north and those in the south.

Dr. Barber: As you well know, there are very significant differences, many of which are historical and many of which result from the fact that the concept of old age pensions, the traditional attitude of Inuit people toward their elders was one thing that existed until very recent times. Imposed upon that concept were the concepts of Canadian society which were considerably different and required an adaptation to change. This change has been traumatic to the Inuit people. In my judgment, the adaptability of your culture has been remarkable, but in the process of change it has also been very severe.

Le sénateur E. Fournier (vice-président) au fauteuil.

Le vice-président: Honorable sénateurs, nous avons le plaisir d'avoir avec nous ce matin M. Léopold Beaulieu, trésorier général, M. Vincent Dagenais, économiste, et M. Michel Rioux, directeur de l'information, tous les trois de la CSN. Le mémoire nous a été présenté en anglais et en français. Nous prendrons maintenant la partie française. J'inviterais M. Beaulieu à donner un court résumé de son programme, de sa présentation. Comme vous l'avez réalisé, il y a beaucoup de chiffres et de tableaux, mais je ne pense pas qu'on puisse tout les retenir. Alors, je donne la parole à M. Beaulieu.

M. Léopold Beaulieu (Trésorier général, Confédération des Syndicats nationaux): Merci, monsieur le président. En com-

[Traduction]

vous pouviez probablement être engagé pour lire et écrire des lettres et des livres. Vous pouviez obtenir un emploi simplement parce que vous saviez lire et écrire. À l'heure actuelle, comme tout le monde possède ces aptitudes, personne ne va vous payer parce que vous savez lire et écrire.

Le président: J'aimerais vous interrompre. J'ai lu, il y a une semaine, une annonce dans le *Globe and Mail* qui était ainsi intitulée: «Personne disposée à faire la lecture à domicile; au taux horaire de X dollars».

M. Barber: Il y a cent ans, personne ne pouvait obtenir un poste comme scribe. Aujourd'hui, on n'emploie plus de telles personnes.

Le président: On emploie bien des sténographes.

M. Barber: C'est différent.

Le président: Je vous remercie beaucoup. Nous avons été très heureux d'entendre votre témoignage. Lorsque vous aurez rédigé un mémoire, veuillez s'il vous plaît nous le faire parvenir.

M. Barber: Nous avons l'intention d'examiner tout le problème sous un angle didactique plutôt que d'expliquer les différentes positions des universités.

Le sénateur Deschatelets: Vous pourriez peut-être nous expliquer pourquoi vous devriez être exempté.

Le sénateur Adams: Je suis très heureux de la présence de M. Barber ici ce matin. Il a été dans les Territoires du Nord-Ouest et est au courant des différences culturelles qui existent dans ces Territoires par opposition à celles du Sud. Je me demande à quel point il trouve que les cultures du Nord diffèrent de celles du Sud.

M. Barber: Comme vous le savez tous très bien, il existe des différences très significatives dont un grand nombre sont historiques et dont beaucoup résultent du concept des pensions de vieillesse—l'attitude traditionnelle des Inuits vis-à-vis de leurs aînés existait jusqu'à une époque très récente. À ce concept se sont ajoutés les concepts de la société canadienne qui étaient considérablement différents et nécessitaient une adaptation au changement. Ce changement a été traumatique pour les Inuits. À mon avis, la souplesse de votre culture a été remarquable, mais au cours du processus d'évolution, elle a également été très rigoureuse.

Senator Fournier (Vice-Chairman) in the chair.

The Vice-Chairman: Honourable Senators, we have the pleasure to welcome here this morning Mr. Léopold Beaulieu, Treasurer-General, Mr. Vincent Dagenais, Economist, as well as Mr. Michel Rioux, Information Director, all of whom work for the Confederation of National Trade Unions. The brief has been submitted both in English and French and we will now deal with the French part. I would like to invite Mr. Beaulieu to give us a brief summary of his presentation. As you probably noticed, there are numerous figures and tables, and I doubt we will be able to remember them all. I now give the floor to Mr. Beaulieu.

Mr. Léopold Beaulieu (Treasurer-General, Confederation of National Trade Unions): Thank you, Mr. Chairman. I

[Text]

mençant, peut-être qu'il y aurait lieu que je vous rappelle que M. Vincent Dagenais est un économiste au service de la recherche de la CSN, et que M. Michel Rioux est au service de l'information à la CSN. Quant à moi, en l'absence de M. Rodrigue, notre président, qui s'excuse de ne pouvoir être présent ce matin, mon nom est Léopold Beaulieu, trésorier de la CSN.

La CSN, comme vous le savez peut-être, représente 13,350 syndicats qui opèrent pour la majorité, dans la province de Québec. Elle représente au-delà de 200,000 travailleurs syndiqués dans la plupart des secteurs, dans tous les secteurs de l'économie, et ses 200,000 membres se répartissent moitié-moitié entre le secteur public et le secteur privé.

Le sénateur Deschatelets: Il y a une chose qui m'intéresse, c'est la répartition entre les cols bleus et les cols blancs.

M. Beaulieu: Là aussi, c'est moitié-moitié.

Le sénateur Deschatelets: Merci.

M. Beaulieu: Donc, la présentation de la CSN est à partir de la situation concrète que nous connaissons des travailleurs retraités et aussi des besoins des gens que nous représentons. C'est, bien sûr, présenté sous cet angle-là plutôt qu'à partir de préoccupations qui seraient, celles-là, davantage axées sur des prévisions démographiques qui seraient strictement et simplement économiques, ou d'économistes, c'est-à-dire du seul point de vue de l'économiste. Or, la façon est peut-être de le résumer, plutôt que de le lire textuellement, en passant par les tableaux.

Le vice-président: D'accord.

M. Beaulieu: Alors, à plusieurs reprises déjà, la CSN a pris position sur les problèmes de la retraite. L'aspect le plus frappant de ces problèmes est sans doute la faiblesse des ressources financières des personnes âgées. La réalité brutale c'est que trop souvent les gens se retrouvent à la retraite dans la pauvreté, ou encore avec une telle baisse dans leurs revenus qu'il ne leur reste plus qu'à regarder passer le temps; l'espoir de la retraite heureuse est trop souvent déçu.

C'est en rapport avec cette réalité que la CSN a pris position à la fois sur les régimes publics de retraite et les régimes supplémentaires. Pour les régimes publics, la CSN, en accord avec la FTQ et la CEQ, revendique que leurs niveaux soient relevés de telle sorte qu'un taux de remplacement global d'au moins 70 p. 100 du salaire disponible antérieur à la retraite soit atteint pour tous les retraités dont le salaire antérieur à la retraite était égal ou inférieur au salaire industriel moyen. Les régimes publics, pension de sécurité de la vieillesse, supplément de revenu garanti et régime des rentes du Québec, devraient de plus être indexés au salaire moyen de telle sorte que les retraités ne s'appauvrissent pas en rapport avec l'ensemble de la population.

Quant aux régimes supplémentaires de rentes, la CSN désire concentrer leur rôle justement à compléter les régimes publics, s'il y a lieu, et, dans ces circonstances, quand ils existent, parce qu'ils n'existent pas partout, la CSN a présenté déjà en 1975 toute une série de propositions visant leur contrôle et leur amélioration.

[Traduction]

would like to start by reminding you that Mr. Vincent Dagenais is an economist working for the Research Department of the CNTU and that Mr. Michel Rioux works for the Information Services of the same organization. I am Léopold Beaulieu, Treasurer of the CNTU, here on behalf of Mr. Rodrigue, our President, who apologizes for not being able to be with us this morning.

Perhaps you already know that this organization represents some 13,350 trade unions, for the most part in the province of Quebec. It represents over 200,000 unionized workers in almost every area of the economy and its 200,000 members are divided almost equally between the public and private sectors.

Senator Deschatelets: I am interested in the distribution between blue collar and white collar workers.

Mr. Beaulieu: It is also half and half.

Senator Deschatelets: Thank you.

Mr. Beaulieu: The CNTU's brief deals with the harsh situation of retired workers of which we are well aware and of the members we represent. It is based on that aspect rather than concerns which have a lot more to do with demographic projections which would be strictly and solely economic in nature and from the economic point of view. Therefore, it might be preferable to summarize it rather than read it word for word, going through the tables.

The Chairman: Very well.

Mr. Beaulieu: The CNTU has repeatedly taken a stand on retirement problems in the past. The most striking of those problems is doubtless the inadequacy of the financial resources of the old. The brutal fact is that all too often they find themselves reduced to poverty upon retiring, or else, with so drastically reduced an income that all that is left for them to do is to watch the time go by; their hopes for happy retirement years are too often frustrated.

With that particular fact of life in mind, the CNTU has taken a stand on both public and supplementary retirement plans. With regard to public plans, the CNTU, in agreement with the QWF and the QTF, insists again that their benefits be increased to provide a total replacement value of at least 70 per cent of the disposable salary prior to retirement for all retirees whose salary was then equal to or lower than the average salary in industry. In addition, public plans (Old Age Security, Guaranteed Income Supplement and the Quebec Pension Plan) should be indexed on the average salary to ensure that retirees do not grow poorer than the population as a whole.

As for supplementary retirement pension plans, the CNTU would like them, in the main, to supplement public plans, if need be, wherever they exist; in that regard, the CNTU published, in 1975, a whole series of proposals on their control and improvement.

[Text]

On fait allusion à un mémoire soumis concernant l'accord des organisations de régie des régimes de rente. Ces propositions concernaient la transmission de toute l'information aux syndicats, aux participation aux régimes et au public, la participation des employés aux comités de retraite, les contrôles de la Régie des rentes, les recours nécessaires de participants sur les questions actuarielles et médicales, la base de calcul des rentes, c'est-à-dire, le salaire des trois meilleurs années, plutôt que le salaire de carrière et leur indexation, les méthodes d'intégration de ces régimes au Régime des rentes du Québec, le versement des pensions et des remboursements, ainsi que d'autres éléments des régimes supplémentaires.

En plus, quand le rapport *Cofirentes* a été rendu public l'hiver dernier, la CSN a, entre autres, appuyé la recommandation visant à concentrer, à la Régie des rentes du Québec, les rentes différées ou, plus simplement dit, les petits bouts de rentes qu'un travailleur accumule d'un employeur à l'autre au cours de sa vie de travail.

Comme nous le verrons, la question de l'âge de la retraite est, entre autres, liée aux possibilités financières de prendre sa retraite. La CSN tient donc à réaffirmer, dès le départ, ses positions sur la question.

Mais, la question de l'âge de la retraite quant à nous, doit être abordée sous un certain nombre d'autres aspects. Ainsi, nous discuterons, premièrement, du contenu de la retraite et de la vieillesse. Nous présenterons ensuite la retraite dans le prolongement de la vie active. Enfin, il sera question plus précisément des positions de la CSN sur l'âge de la retraite.

Par ailleurs, par rapport à quelques aspects de la vieillesse et de la retraite concernant le revenu, la santé, le logement et la vie sociale, nous disons, quant au revenu des personnes âgées, qu'elles sont pauvres, en majorité. Comme nous l'avons dit, la retraite représente trop souvent la pauvreté. Le rapport *Cofirentes*, déposé au ministère des Affaires sociales, en septembre 1977, disait:

pour la majorité des contribuables, le revenu total est insuffisant ou modeste. Le fait que 62.2 p. 100 des personnes âgées touchent des prestations au titre du supplément de revenu garanti, et que 29.5 p. 100 d'entre elles touchent le maximum, et lorsqu'on sait que le niveau de ce maximum, ajouté à la pension de sécurité de la vieillesse, ne permet pas d'atteindre le seuil de pauvreté révisé de Statistique Canada, c'est donc dire que les revenus de près d'un tiers de la population québécoise se situent en deçà de ce seuil, et qu'un autre tiers s'en rapproche.

Le rapport précisait ensuite que:

pour les retraités futurs à faible revenu... la composition de leurs ressources (variera) sans grande modification quant à leur niveau.

Comment donc discuter sérieusement de l'âge de la retraite dans ces conditions? Y aurait-il un âge souhaitable ou optimum pour la pauvreté?

Le tableau 1 de la page 8, tiré du rapport *Cofirentes*, résume les caractéristiques générales des régimes publics au Québec et

[Traduction]

We are talking about a brief on the agreement of the pension board organization. Those proposals dealt with the transmission of all available data to the union, to the members of the plans and to the public; the participation of the employees to committees on retirement; the controls of the Pension Board; the required participant appeals from actuarial and medical decisions; the formula for calculating the pensions (the average salary for the best three-year period instead of the salary for the whole career) and their indexing; the methods for integrating those plans into the Quebec Pension Plan; the payment of pensions and reimbursements, as well as some other aspects of supplementary plans.

In addition, when the *Cofirentes* report was published last winter, the CNTU, amongst other things, endorsed the recommendation for concentrating, within the Quebec Pension Plan, deferred annuities or, put more simply, the bits and pieces of pensions employees accumulate with various employers throughout their work life.

As we shall see, the matter of retirement age has a bearing as other factors do, on the financial possibility of retiring. The CNTU therefore wants to reaffirm, from the start, its positions on the matter.

But we believe that the question of retirement age must be dealt with from various other angles as well. For instance, we shall discuss it, first of all, from the point of view of what retirement and old age really entail. We shall then discuss retirement, as an extension of one's working life. Finally, the specific views of the CNTU on retirement age will be dealt with.

Moreover, with regard to some aspects of aging and retirement such as income, health, housing and social life, we believe that the majority of the aged are poor. As we have already said, all too often, retirement means poverty. The *Cofirentes* Report tabled with the Minister of Social Affairs in September of 1977, said:

... for the majority of taxpayers, total income is inadequate or modest. The fact that 62.2 percent of the old receive guaranteed income supplement benefits and that 29.5 percent of those receive the maximum amount provided, in addition to which even with the maximum amount added to the old age security benefits they do not reach the poverty line as revised by Statistics Canada, means that the income of almost one third of the Quebec population ranks below the poverty line and another third very close to it.

The report goes on to say:

in the case of future low-income retirees, the composition of their resources (will vary) without however changing significantly the level of that income.

How then, under those circumstances, can retirement age be discussed seriously? Could it be that there is a desirable or optimum age for poverty?

Table 1 on page 8, taken from the *Cofirentes* Report, sums up the characteristics of public plans in Quebec and in Canada (the QPP and the CPP provide the same benefits).

[Text]

au Canada, et le RRQ est l'équivalent du Régime des rentes du Québec.

Les tableaux 2, 3 et 4 donnent ensuite les niveaux de revenu à la retraite aux différentes catégories, célibataires, mariés, les deux ayant travaillé, au CSN, ou les deux ayant travaillé à l'extérieur, et les taux de remplacement du revenu disponible antérieur à la retraite obtenus par les régimes publics en 1977.

Les tableaux 5, 6 et 7 des pages 10 et 11 illustrent que la couverture de 70 p. 100 du revenu disponible antérieur n'est pas atteinte pour les travailleurs au salaire moyen. Il semble que les couples, dans lesquels une seule personne reçoit le Régime de rente du Québec, soient mieux traités. C'est, en fait, lié au versement des prestations universelles du gouvernement fédéral, et c'est, évidemment, à mettre en rapport avec le revenu antérieur. Précisons, cependant, que, de façon générale, les gens se retrouvent malheureusement seuls à la retraite. Il y a quand même un certain plancher qui existe et qui permet d'ajuster le RRQ, quant à nous, sans le bouleverser.

Quant aux régimes supplémentaires, la moitié seulement des salariés y participent, et leurs carences sont multiples, en commençant par leur non-indexation, règle générale, leur non-transférabilité, leur faible niveau, etc.

Il y a donc, à l'évidence, un problème de revenu dont la CSN s'est déjà préoccupée.

La santé conditionne la retraite. La vieillesse c'est aussi une affaire de santé. On pourrait même affirmer que cet élément est déterminant, non seulement dans l'âge de la prise de la retraite, mais dans la façon de vivre sa retraite. Le tableau 8, à la page 11, illustre l'ampleur du problème et aussi le lien direct entre l'occupation antérieure et la santé.

Sauf pour les administrateurs, professionnels et techniciens, ce sont les raisons de santé qui dominent dans les raisons invoquées pour la prise de la retraite. Comment, encore une fois, discuter sérieusement de l'âge de la retraite quand on voit que c'est la maladie qui le choisit cet âge? Le tableau 8 nous indique autre chose encore: la maladie ne frappe pas au hasard. Ce sont les cols bleus, de façon générale, qui sont les plus visés. Quarante-cinq p. 100 sont mis à la retraite pour cause de santé. La santé, et donc la retraite, ne serait-elle pas liée au type de travail effectué durant la vie active?

M. Beaulieu: Les personnes âgées ont aussi des problèmes de logement, et, à la retraite il faut continuer à se loger et à avoir une vie sociale. Alors, les personnes âgées qui prennent leur retraite font face à une série de problèmes qui sont, soit le lot de tout le monde, mais avec des conséquences plus lourdes étant donné leur âge, soit liés précisément à leur âge. C'est ainsi qu'un groupe de retraités publiaient, en septembre 1977, un manifeste sur leurs conditions de vie. Il recommandait que les gouvernements devraient donner aux personnes retraitées de 65 ans et plus, ayant droit au Supplément de revenu garanti, le surplus du coût de leur loyer, c'est-à-dire le montant qui dépasse le quart de leur revenu actuel.

Il recommandait aussi un service de dépannage et d'urgence aux retraités pour faire face aux situations nécessitant une ambulance, en cas de feu, de déménagement, et pour des soins à domicile, etc.

[Traduction]

Tables 2, 3 and 4 indicate the level of income at retirement of the various categories: single, married, both spouses having worked, at the CNTU or both on the outside and the rate of substitution of available income prior to retirement provided by public plans in 1977.

Tables 5, 6 and 7 on pages 10 and 11 illustrate that a 70 percent coverage of the formerly disposable income is not attained by the average wage earner; it seems that couples of which one spouse only receives QPP benefits are better off, that, in effect, because of the universal benefits paid by the federal government; it obviously should bear some relation to former income. However, it must be added that retirees usually end up alone at retirement. Still, some floor exists which allows the QPP to be adjusted without playing havoc with it.

With regard to supplementary plans, only half of all salaried workers contribute to them, and their weaknesses are many starting with the fact that, as a rule, they are neither indexed nor transferrable, their benefits are low, etc.

There is obviously an income problem with which the CNTU has been concerned in the past.

Retirement is also a question of health. One can even say that it is a determining factor with regard not only to retirement age but also to one's way of life during retirement. Table 8 on page 11 shows the extent of the problem as well as the direct link between former occupation and health condition.

Except for administrators, professionals and technicians, health reasons predominate amongst those invoked for retiring. How, once again, can retirement age be discussed seriously when sickness determines it? Table 8 reveals another point: sickness does not strike indiscriminately. Blue collars are usually more frequently affected. Could it be, then, that health, and therefore retirement, depend on the type of work performed during one's working years?

Mr. Beaulieu: Old people also have housing problems. And on reaching retirement age, they must continue to have housing and a social life. Thus, upon retiring, old people also face a series of problems which are either of the type everyone faces but whose consequences are more serious precisely because of their age, or of the type that result directly from their age. In September 1977, a group of retirees published a manifesto on their living conditions. They recommended that government pay all retired people of 65 or over who are entitled to the guaranteed income supplement the amount by which their rent exceeds one quarter of their current income.

They also recommended that an assistance and emergency service be provided to them when ambulances are needed, in case of fire, when they move, need home care, and so on.

[Text]

Il recommandait aussi, par rapport aux transports publics, qu'ils soient gratuits pour les retraités dans tout le Québec; qu'on encourage la réalisation de jardins communautaires avec formation de coopératives de produits potagers; qu'on encourage la formation de coopératives d'habitations de retraités et pré-retraités, ce qui aurait pour effet de répondre, en partie, au besoin de logement à prix modique, et de sortir de leur isolement des retraités qui vivent seuls.

Nous avons cru bon de rappeler ici les principaux points dont il était question à ce moment-là. Tout cela mériterait, bien sûr, des études plus approfondies, mais ces quelques recommandations de ce groupe de retraités parlent par elles-mêmes. Les retraités ont des problèmes de logement et d'organisation, quasi sur une nouvelle base, de leur vie sociale.

Alors, à la page 8,—il s'agit du Tableau récapitulatif de l'ensemble des régimes publics,—au Tableau 2, il s'agit plus particulièrement du revenu disponible dans le cas des célibataires de 65 ans et plus. Le Tableau 3 s'appliquera, lorsque les régimes auront leur plein effet. Quant au Tableau 4, c'est lorsqu'un seul des conjoints a travaillé à l'extérieur. Le Tableau 5, c'est un seul à l'extérieur, mais avec le plein effet des régimes. Quant aux Tableaux 6 et 7, c'est le cas où les deux conjoints ont, durant leur vie active, travaillé. Le Tableau 8, lui, énumère quelques données sur les raisons fournies par les retraités. C'est quant à la prise de leur retraite. Cela est établi par catégorie de profession, ou d'occupation, les raisons d'obligations de santé et de mise à pied, ou autres, varient selon le genre d'occupation. Au Tableau 9, nous avons des statistiques de mortalité, ou des espérances de vie reproduit ici, s'échelonnant sur une période entre 55 à 65 ans, dont vous trouverez la référence à la source.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Beaulieu, au Tableau 8, il y aurait 36.3, c'est un pourcentage de cols-bleus, qui sont obligés de prendre leur retraite, de salariés obligés de prendre leur retraite. Ils voulaient rester, c'est ce que vous voulez dire?

M. Beaulieu: C'est ça, c'est la retraite obligatoire.

Le sénateur Deschatelets: Alors, la retraite obligatoire à 65, d'après votre tableau, affecte plus les cols bleus que les cols blancs, d'après votre tableau.

M. Beaulieu: C'est ce que cela représente.

Le sénateur Deschatelets: C'est ça?

M. Beaulieu: Oui.

Le sénateur Deschatelets: C'est assez surprenant.

M. Beaulieu: La retraite—il peut paraître simple de le dire, mais, il semble que c'est encore plus simple de l'oublier—est le reflet de la vie active, et, de la vie active, dépend donc, la retraite. La retraite est essentiellement le prolongement de la vie active. Cela paraît évident. Mais, cela signifie que la façon dont sera vécue la retraite, et les problèmes qui y surgiront seront en fonction d'une série de facteurs présents dans la vie active, tels que: le type de tâche: pure exécution, degré de contrôle, autonomie, complexité. Il y a le niveau du revenu, l'état de santé, et les relations sociales. De ces facteurs dépen-

[Traduction]

They also recommended that public transport be free for them throughout Quebec; that common gardens and cooperatives for marketing garden produce be fostered; that housing cooperatives for the retired and people of pre-retirement age be encouraged with a view to helping meet the need for both low-cost housing and encouraging those who live alone to come out of their isolation.

We thought it useful to mention these points which were raised at that time. Each one of those aspects should be dealt with in greater depth, but those few recommendations are self-explanatory. Retired persons have housing and organization problems; their social life must be rebuilt on an almost entirely new basis.

Thus, on page 8, there is a table giving all the public plans. Table 2 gives the income paid to single pensioners aged 65 years and over. Table 3 illustrates the situation with full benefits under the plan. Table 4 concerns cases where only one of the spouses worked outside. Table 5 gives the same situation but with full benefits under the plan. As for Tables 6 and 7, they give the retirement income where both spouses have worked during their active life. Table 8 gives some data on the reasons for retirement given by retirees. We can see that compelling health reasons or lay-offs or other reasons vary according to trade or profession. Table 9 gives mortality or life expectancy statistics for the 55 to 65 period; the source states where this information was taken.

Senator Deschatelets: Mr. Beaulieu, Table 8 gives a percentage of 36.3; this figure represents the number of blue collar workers who are forced to retire. These are people who were forced to retire. Are you trying to say that they wanted to stay on the job?

Mr. Beaulieu: Exactly, these are cases of mandatory retirement.

Senator Deschatelets: Then, according to your table, mandatory retirement affects blue collar workers more than white collar workers. According to this table.

Mr. Beaulieu: This is what the Table indicates.

Senator Deschatelets: Really?

Mr. Beaulieu: Yes.

Senator Deschatelets: This is rather surprising.

Mr. Beaulieu: This may seem simple to say, but it is also easy to forget, that retirement is a reflection of one's active life. Thus retirement depends on one's working life. Retirement is essentially the extension of one's working life. That seems obvious. But it means that one's life during retirement, and the problems that will then crop up, will depend on various elements of one's working years, such as: type of work: execution, degree of control, autonomy, complexity, level of income, health condition, social relations. On those elements will

[Text]

dra, aux deux extrêmes, que l'on jouira de la retraite ou on la supportera comme une mort sociale.

Or, on constate que, pour plusieurs, la retraite est une mort sociale, même biologique. Cet état de chose a été progressivement fabriqué au cours de la vie active; mais ce n'est pas un phénomène marginal, une erreur en passant, du système, mais bien dû à une place définie dans le processus de production et de travail en général qui conduit quasi inéluctablement vers une telle retraite.

Rappelons, d'abord, que, dans les raisons invoquées pour prendre sa retraite, les raisons de santé étaient dominantes chez les cols bleus. Il faut ajouter les taux de mortalité selon les milieux socio-professionnels. La mort ne frappe pas au hasard. La longévité dépend du travail antérieur. Le rapport du Bureau international du travail intitulé *Travailleurs âgés: travail et retraite*, précise en outre:

Toutefois, en dépit des progrès réalisés—très variables au demeurant suivant les pays et secteurs—les travailleurs âgés ont peut-être souffert plus que les autres de la persistance dans de nombreux cas de mauvaises conditions de travail, non en raison d'attitudes véritablement discriminatoires à leur égard, mais parce que ce sont justement des conditions de travail difficiles et harassantes qui sont à la base du vieillissement prématuré de beaucoup de travailleurs.

Les études démontrent que le moment de la retraite dépend directement des ressources accumulées par les travailleurs dans le sens de l'état de santé, de leur revenu, et de la situation de travail.

Or, pour nous, les ressources accumulées, c'est plus que le compte en banque. C'est notre classe sociale qui détermine notre retraite. L'étude sur *l'appauvrissement des petits salariés*, faite par le Centre des services sociaux du Montréal Métropolitain en décembre 1977, démontre, entre autres, que cet état de ressources accumulées n'est pas, contrairement au rêve américain, un processus cumulatif et ascendant au cours de la vie active. Pour la plupart, la vie de travail n'est pas celle d'un petit cireur de soulier devenu millionnaire. Au contraire, quand cette étude regarde les assistés sociaux et les chômeurs, elle constate qu'il y a un phénomène descendant d'appauvrissement; une conjonction de travail exposée à des conditions physiques et générale pénibles, de travail moins bien payé, d'accidents de travail et de maladie conduisant à un appauvrissement progressif, ce qui réduit, aussi, l'éventail des tâches qu'ils peuvent accomplir ensuite.

Finie donc l'accumulation de ressources et, en même temps, de la retraite heureuse. L'étude, en fait, démontre que c'est un certain type de travail qui fabrique plus tard le chômeur et l'assisté social.

Finalement, comme le laisse entendre le rapport du BIT

dis-moi quel travail tu fais, et je te dirai quand tu seras vieux.

La capacité d'exécution de certains travaux décline avec l'âge, et on constate que, dans d'assez nombreux cas, le travailleur âgé n'est plus apte à assumer avec le même rendement l'ensemble des tâches qui lui sont confiées.

C'est pourquoi, par référence aux exigences du rendement, les difficultés rencontrées par les travailleurs se

[Traduction]

depend taking both extremes, whether retirement will be enjoyed of whether it will be borne as a social death.

It is obvious that in many cases retirement is a social death and even a biological one. That state of affairs developed progressively during the working years; it is not a marginal phenomenon, an error in the system; it stems decidedly and directly from a general output and work process which almost inevitably leads to that type of retirement.

Let us remember, first of all, that of the reasons invoked for retiring, health reasons predominated amongst blue collar workers. Let us add to that the death rate by socioprofessional groups. Death does not strike at random. Life expectancy depends on the work performed prior to retirement. The report of the International Labour Office entitled *Older Workers: Work and Retirement*, states as follows:

However, despite the progress achieved so far—which varies considerably depending on the country and the sectors—older workers may perhaps have suffered more than any others from persistently poor working conditions, not because of truly discriminatory attitudes towards them, but because those difficult and exhausting working conditions are the very basis of the premature aging of many workers.

Studies prove that retirement age depends directly on the resources accumulated by the workers in terms of health, income and type of employment.

But in view, there is more to accumulated resources than a bank account. One's social class determines one's retirement. The study on the growing poverty amongst low-wage earners mad by the Social Center for Greater Montreal in December 1977, proves, amongst other things, that the extent of the accumulated resources is not, contrary to the American dream, a cumulative and ascending process throughout one's working years. Most people's work life is not that of the little shoeshine boy who becomes a millionaire. On the contrary: the survey of people on welfare and unemployment in this study reveals a phenomenon of increasing poverty; a conjunction of work exposed to generally physical and arduous conditions, of poorly paid jobs, of work accidents and sickness that lead progressively to poverty. This also reduces the variety of duties these people can do after.

Gone is the myth of accumulated resources and therefore, of happy retirement. The study proves, indeed, that a certain type of work leads inevitably to unemployment and welfare.

Finally, as indicated by the ILO report,

tell me what type of work you do, and I shall tell you when you will become old.

The capacity to perform some types of work declines with age and it is fairly common for the older worker to be incapable of assuming with the same results the tasks usually assigned to him . . .

That is why, with regard to what is expected of him, the difficulties encountered by the worker usually occur at a

[Text]

produisent généralement à un âge différent suivant les emplois, par exemple 40 à 50 ans, dans la sidérurgie et la construction automobile, 30 à 40 ans dans le bâtiment, 20 à 30 ans dans le montage électronique. Et cet âge est de moins en moins élevé.

Le sénateur Bird: Qu'est-ce qu'ils font avec le montage électrique?

M. Beaulieu: Bien, à cause de la concentration, c'est un travail qui demande beaucoup de précision, malgré l'automatisation, tout n'est pas fait mécaniquement.

Le président: «More strain», comme l'on dit.

Le sénateur Bird: Stress.

M. Beaulieu: La retraite est donc bien le reflet à tous les niveaux de la vie active. Bien sûr, dans le cas des 20 à 30 ans, dans l'électronique, on va penser à d'autres choses, parce qu'ils peuvent plus facilement prendre un autre genre d'occupation.

Le sénateur Bird: Oui, évidemment.

M. Beaulieu: La retraite est donc bien le reflet à tous les niveaux de la vie active, et c'est ce qui a fait dire à la sociologue Anne-Marie Guillemont:

Ce n'est qu'en agissant sur le montant et la nature des ressources (santé, revenu, vie sociale, type de travail, etc...) accumulés au cours de la période productive de l'existence que l'on pourra apporter des solutions au problème des personnes âgées.

L'âge de la retraite. On peut réduire, la question de l'âge de la retraite à deux problèmes qui, bien que réels, ne doivent pas nous emprisonner dans des solutions pires que la situation actuelle. Le premier problème est démographique.

On assiste donc, et vous le constatez par le tableau, à une augmentation relative—par vos études, vous êtes bien placés pour être au fait de cela ça. Je disais donc, on assiste à une augmentation relative de la part des personnes âgées dans la population. Cela va donc entraîner des coûts supplémentaires. Cependant, des pays, qui traitent déjà mieux que nous leurs vieux, ont des démographies déjà plus fortes en personnes âgées que nous. Or, quant à nous, il n'y a pas là de sonnettes d'alarme.

Le deuxième problème concerne les masses d'argent drainées dans les pensions. Certains analystes estiment qu'entre 70 et 80 p. 100 des besoins normaux de capital industriel, ramassé hors des entreprises, le sera dans le futur par le biais des fonds de pension privés. L'ensemble des fonds de pension publics et privés représente, d'autre part, la deuxième source d'investissement à long terme au Canada. Donc, l'on voit immédiatement l'enjeu du contrôle de ces fonds et le type de développement économique auquel on peut souhaiter, ou on peut s'attendre.

À la page 17, nous voudrions ajouter une troisième dimension bien réelle, mais rarement mentionnée: ce sont les possibilités d'une certaine rareté de main-d'œuvre dans le futur, liée à la faible croissance démographique actuelle.

Les patrons veulent couper dans les conditions d'accès à la retraite. Ces problèmes entraînent les patrons, sous le couvert de l'humanisme (pourquoi forcer un homme à prendre sa

[Traduction]

different age depending on the job; for instance at 40 to 50 in the steel and automobile industries, at 30 to 40 in construction, at 20 to 30 in electronic assembly. That age is decreasing progressively.

Senator Bird: What about electronic assembly?

Mr. Beaulieu: Well, it requires concentration; this calls for precision work, for, despite automation, all is not done mechanically.

The Chairman: There is more strain, I suppose?

Senator Bird: Stress.

Mr. Beaulieu: Thus retirement reflects one's work at every level of one's working life. Of course, in the case of the 20 to 30 year olds, in the field of electronics, we may think of other things, as those workers can more easily change their profession.

Senator Bird: Yes, obviously.

Mr. Beaulieu: Indeed, retirement reflects one's work at every level. Which leads sociologist Anne-Marie Guillemont to say:

Only by acting on the amount and the nature of the resources (health, income, social life, type of work, etc.) accumulated through the productive period of existence can solutions be found to the problems of senior citizens.

Retirement age. One can reduce, as employers do, the issue of retirement age to two problems which, though very real, must not limit us to solutions that are worse than the present situation. The first of those problems is that of population.

We are therefore witnessing, as you can deduce from this Table, and as a result of your studies you are in a position to appreciate this, a relative increase in the number of senior citizens in our society. That will inevitably lead to additional costs. Still, countries that already take better care of their old than we do have a higher proportion of older citizens. But in our view there is no cause for alarm.

The second problem is that of the amount of money drained into pensions. Some analysts feel that from 70 to 80 percent of normal industrial capital needs found outside industry will, in the future, be supplied by private pensions funds. Together, public and private pension funds make up the second largest source of long-term investment in Canada. Thus, the significance of the control of those funds immediately springs to mind as well as the type of economic development we may wish or expect.

On page 17 you will find a third dimension should be added; though very real, it is seldom mentioned: the possibility of an eventual shortage of labour, in the future, due to the present low-population growth.

Those problems lead employers, under the pretext of humanitarian considerations (why force a man to retire?), of morality (it is unfair to pay pensions to someone who can work

[Text]

retraite?), de la moralité (il est injuste de verser des prestations à quelqu'un qui peut travailler ou qui a des revenus) et de la saine gestion des finances publiques, à se diriger vers l'éloignement de l'âge de la retraite, la sélectivité des prestations aujourd'hui universelles des régimes publics et le renforcement du rôle des fonds privés et évidemment, le maintien de leur contrôle privé. A cet égard le mot d'ordre patronal est conforme à leur enlignement général sur d'autres questions: la meilleure protection des pensionnés serait une économie forte et saine, c'est-à-dire avec un minimum de contrôle sur les entreprises et un minimum de législation sociale. Agir autrement, comme le dit G. N. Calvert dans *Pensions and Survival* équivaldrait à:

museler les fonds de pensions privés, détruire une source majeure de capital, enrayer l'économie, faire augmenter l'impôt à des niveaux tels qu'il ne vaut plus la peine de travailler, renforcer le chômage et l'inflation; ce serait la fin du dollar canadien.

C'est à croire que ces ressources financières seraient disparues du pays. Quant à nous, bien sûr, ce n'est pas une économie qui serait le contraire d'une économie saine et forte que l'on voudrait, c'est une orientation de développement économique, en fonction davantage de priorités qui ne seraient pas nécessairement celles de chacune des corporations.

Le gouvernement canadien s'en lave plutôt les mains sans endosser complètement cette vision d'apocalypse que je citais dans *Pensions and Survival*; le gouvernement canadien fait preuve de beaucoup de retenue dans ses réponses à l'enquête du BIT sur le sujet; ou bien il prend soin de transformer les propositions d'action en vœux pieux sous prétexte de difficultés économiques, ou bien il renvoie carrément la question à la libre négociation entre les parties jouant ainsi, quand ça lui plaît et au niveau international, la carte de la liberté syndicale et de la libre négociation, tout en maintenant encore et depuis trois ans la loi 73, que ce soient, le mois dernier, les postiers, les gens de l'air, ou que ce soient les gens qui jouissent de liberté syndicale.

Pour la CSN, la question de l'âge de la retraite entraîne deux ordres de réponses: le premier concerne la vie active des travailleurs.

La CSN affirme donc qu'il ne saurait y avoir de solutions véritables aux problèmes de la retraite sans action tout au long de la vie; les éléments décisifs sont si étroitement liés qu'une simple modification du revenu ou de l'âge ne saurait avoir de conséquence très positive. Il faut envisager le travail à faire au niveau du revenu durant toute la vie, de la santé en général, de l'organisation et des charges de travail, des rapports entre loisir et travail tout au long de la vie, de l'éducation, du recyclage et de la formation permanente.

Deuxièmement, la CSN pense qu'il faut organiser une période de prise progressive de la retraite entre, par exemple, 55 et 70 ans. Cela est conforme aux décisions du Conseil canadien de développement social qui s'est prononcé en ce sens en 1976 et conforme à l'orientation du document du BIT sur la question:

[Traduction]

or who has a private income), or of wise management of public monies, to advocate later retirement age, restrictions in pensions now paid universally by public plans, and to strengthen the role of private funds and naturally the maintenance of their private control. In that regard, employers take their cue from their general attitude towards other matters: the best protection for the retired would be a strong and healthy economy, that is, with a minimum of controls on enterprises and a minimum of social legislation. To act otherwise, as G. N. Calvert says in *Pensions and Survival* would be tantamount to:

gagging private pension funds, destroying a main source of capital, braking the economy, forcing income tax to such high levels as to discourage work, stimulating unemployment and inflation; it would spell the end of the Canadian dollar.

One would think that the country's financial resources would disappear. Our purpose is obviously not to create a weak and sickly economy; we are in favour of promoting economic development, based on priorities which do not necessarily coincide with those of the corporations.

Without endorsing fully that apocalyptic vision, found in *Pensions and Survival* which I have quoted, the Canadian government shows considerable restraint in its response to the ILO study on the matter; or else it takes great care in transforming proposals for action into pious wishes under the pretext of economic difficulties; or again, it simply hands over the matter to free negotiations between the parties thus playing, when it so pleases and at the international level, the card of free unions and free negotiations (while maintaining, and that for three years, Bill 73, and bludgeoning the postmen last month, the air traffic controllers, or any of the other groups enjoying the right to organize.)

For the CNTU, the issue of retirement age leads to two types of answers: the first concerns the active life of the workers.

The CNTU maintains that there can be no real solutions to the problems of retirement without action throughout life; the decisive factors are so closely related that a mere change in income or age could not have very positive results. Steps must be taken that deal with the level of income throughout life, general health, organization and work loads, the relationship between leisure and work throughout life, education, training, and adult education.

Second, the CNTU feels that a progressive retirement period must be set up between, for instance, 55 and 70. That is consistent with the decisions of the Canadian Council on Social Development which expressed the same views in 1976, as well as with those expressed in the ILO report on the matter:

[Text]

l'idée se fait jour de plus en plus de la nécessité (...) de réserver une période de transition, tant par l'aménagement des conditions de travail que par celles régissant l'octroi des pensions de vieillesse, entre l'âge de la pleine activité et celui auquel la pension sera versée à son taux normal.

Cela implique, tant au niveau de la convention collective que de la législation des actions permettant d'organiser le temps de travail en conséquence (diminution de la journée, de la semaine, de l'année de travail avec pleine compensation en fonction de l'âge des travailleurs) charge de travail (cadences travail par équipes alternates, efforts physiques, etc.), le revenu (articulation de la pension de sécurité de la vieillesse, du supplément de revenu garanti, du régime des rentes du Québec et des régimes supplémentaires; ces différents éléments devant être assouplis et permettre une retraite progressive).

Alors, vous avez les recommandations que nous formulons, et en premier, nous avons une considération pour ensuite indiquer ce que nous souhaiterions. Considérant que la retraite est le prolongement de la vie active et que c'est dans cette période de la vie active que des actions décisives concernant la retraite doivent être prises, la CSN affirme la nécessité d'agir sur la santé et la sécurité, le revenu, l'éducation et l'organisation du travail avant la retraite et durant toute la vie de travail pour permettre une retraite décente.

La CSN revendique des politiques concernant le temps de travail, la charge de travail et le revenu compensatoire de telle sorte qu'il puisse y avoir une prise de la retraite progressive; cela signifie, par exemple, qu'il puisse y avoir des conditions de travail et des organisations du temps de travail particulières pour les travailleurs âgés.

Que l'âge de l'admission à la retraite progressive ou totale, s'il y a lieu, soit avancée à 55 ans. Cela veut dire la possibilité de prendre la retraite à 55 ans, mais ne pas être obligé de la prendre à 55 ans.

Le vice-président: Mais, par après?

M. Beaulieu: Nous voudrions que l'âge normal de la retraite, c'est-à-dire que le travailleur n'aurait pas à dire qu'il prendrait sa retraite à 65 ans, mais qu'il puisse continuer à travailler. Alors, il n'y aurait pas d'âge limite, et aucun âge obligatoire.

Le vice-président: Alors un travailleur pourrait continuer à travailler après 65 ans?

M. Beaulieu: Nous le souhaitons.

Le vice-président: Quand ce travailleur pourrait travailler.

M. Beaulieu: Il pourrait continuer à travailler, mais que l'âge normal de la retraite soit fixé à 65 ans, mais s'il veut continuer, lui, il pourra continuer.

C'est-à-dire d'avancer l'âge de l'admission à la retraite signifie par exemple: permettre des régimes supplémentaires qui verseraient des pensions sur une période fixe (55 ans à 65 ans), permettre des régimes supplémentaires qui combleraient la différence entre le revenu du travail et le revenu antérieur,

[Traduction]

it becomes increasingly obvious that a period of transition must be provided in both working conditions and the payment of old age pensions, between the age of full activity and that at which the pension is paid at its normal rate.

This means that both collective agreements and legislation must provide the opportunity of organizing work hours accordingly (shorter work days, week, year, with full compensation depending on the workers' age) work load (frequency, shifts, physical efforts, etc.), income (the meshing in of the Old Age Security Pension, the Guaranteed Income Supplement, the Quebec Pension Plan and supplementary plans; those various elements must become more flexible in order to allow gradual retirement).

We have therefore drafted recommendations based on our perception of what measures should be taken. Whereas retirement is the extension of one's work life and therefore decisive steps must be taken with regard to retirement during one's working years. The CNTU is of the opinion that health, security, income and work organization must be dealt with prior to retirement and throughout one's active life to ensure a decent retirement.

The CNTU recommends that policies on the hours of work, the work load and compensation allow for gradual retirement. This could mean, for instance, that special work conditions and time schedules apply to older workers.

That the age for entitlement to progressive or total retirement, as the case may be, lowered to 55 years. In such a case, it would be possible to retire at 55 years of age but there would be no compulsory requirement for doing so.

The Deputy Chairman: Yes, but after?

Mr. Beaulieu: We would like the worker to be given the choice of retiring at 65 years of age or to keep on working. There would then be no age limit, and no compulsory retirement age.

The Deputy Chairman: Then a worker would be able to keep on working after he has reached the age of 65?

Mr. Beaulieu: We would hope so.

The Deputy Chairman: If that worker is still able to carry out his functions.

Mr. Beaulieu: He could go on working if he chose to do so, but we would like the normal retirement age to remain 65 years of age.

Lowering the retirement age might mean, for instance, that supplementary retirement plans could pay benefits to pensioners over a set period (55 to 65 years); that supplementary plans could make up the difference between income and previous

[Text]

élargir de beaucoup les possibilités de retraite anticipée sans pénalité.

Que soit maintenu 65 ans comme âge normal d'acquisition du droit à une pleine retraite dans les régimes publics et au maximum 65 ans dans les régimes supplémentaires.

Qu'il n'y ait aucun âge légal obligatoire de prise de la retraite.

L'abolition d'un âge obligatoire de retraite doit se faire à la condition que les recommandations 3 et 4 soient respectées.

Que soit maintenue l'universalité des prestations des régimes publics.

Que dans le cadre de la prise progressive de la retraite et de toute façon à compter de 65 ans, soient développés des services particuliers destinés aux personnes âgées (transport, loisir, santé, etc.).

Donc, voilà, quant à nous, et de façon succincte, ce qui constitue la position et les recommandations, ainsi que le témoignage de la GSN.

Le vice-président: M. Beaulieu, vous avez très bien présenté votre mémoire. Vous avez établi vos positions. Nous vous remercions. Maintenant, nous allons vous poser une série de questions, en commençant par le sénateur Jean-Paul Deschatelets, de Montréal.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Beaulieu, d'abord, je dois vous dire que nous sommes très heureux d'avoir reçu le mémoire de la CSN. La CSN est une grande centrale syndicale, qui est quelquefois agressive, c'est-à-dire qu'elle l'est toujours quand il s'agit, je pense, du bien des travailleurs et de leur syndiqués.

Ce qui nous intéressait, c'était d'avoir votre approche sur les recommandations que l'on devrait faire concernant la politique générale de la retraite. Alors, vous êtes le premier syndicat à venir ici, et c'est cela qui nous intéresse le plus.

Je dois vous dire que, à ce jour, nous avons écouté des représentations des plus grandes associations au pays, et il n'y a personne, encore, qui nous a formulé des objections, ou des prétextes quant à la possibilité de l'élimination de la retraite à 65 ans.

Maintenant, j'ai lu votre mémoire attentivement hier soir, et, si je comprends bien, vous avez une approche globale du problème. Par exemple, si l'on recommandait, un jour, d'éliminer la retraite à 65 ans, cela ne vous satisferait pas, parce que vous, vous dites que la retraite devrait peut-être se prendre à 55 ans, 60 ans, 65 ans ou 70 ans, car il faut que le travailleur, ou le retraité, soit en mesure de jouir pleinement de sa retraite. De plus, vous examinez la question du revenu, du logement, de son état de santé, pour, comme vous le dites, que la retraite soit le prolongement de la vie active. Sur cela, je pense que l'on s'entend. C'est ce qu'il faut qui arrive. Nous n'avons pas reçu d'objections, je pense au fait que nous pourrions éliminer la retraite à 65 ans, et vous-même, vous n'avez pas d'objection, je pense.

M. Beaulieu: Si vous me le permettez, cela dépend. Nous souhaitons qu'il ait aucun âge légal obligatoire de la retraite. Cependant, nous voudrions que soit maintenue la reconnai-

[Traduction]

earnings thus broadening considerably the possibilities for early retirement without financial penalization.

That 65 should remain the normal age for entitlement to full pension in the case of public plans and the maximum age for supplementary plans.

That there would be no legally compulsory retirement age.

That the compulsory retirement age would be abolished only if recommendations 3 and 4 are implemented.

That the universality of public plan contributions would be maintained.

That within the framework of progressive retirement and, in any event, from 65 on, special services would be developed for senior citizens (transport, leisure, health, etc.).

Those are, in short, the position and recommendations of the CNTU.

The Deputy Chairman: Mr. Beaulieu, you have presented your brief very well. We now know what position you have taken. Thank you. Now, Senator Jean-Paul Deschatelets from Montreal will lead off the question period.

Senator Deschatelets: Mr. Beaulieu, I would like first of all to say that we are very happy to have received the CNTU's brief. The CNTU is a very large union, which becomes somewhat aggressive, when the welfare of its workers and members is at stake.

We were interested to know what position you had taken on the policies and recommendations relating to the subject of retirement in general. Yours is the first union to appear before us, and that is why we are greatly interested.

I must say that up to now we have heard the representatives of the main associations of the country, and no one has yet brought up objections to the possibility of eliminating retirement at 65.

I read your brief carefully last night and if my understanding is correct, you have taken a global approach to the problem. For example, if at some time we recommended that the retirement age of 65 be changed, you would not be satisfied because you say that retirement should be taken optionally at 55, 60, 65 or 70, since the worker, or the retired worker, must be given every chance of fully enjoying his retirement. Furthermore, you have taken into account the question of income, housing, health, so that retirement might be, as you have said, an extension of the active life. On that point, I believe we are in agreement. That's how things should be. We have heard no objections, I think, to the suggestion of eliminating the retirement age of 65 and it seems that you have no objection either.

Mr. Beaulieu: If I may so, it all depends. We believe that there should be no compulsory legal age for retirement. However, we hope that the right of retiring at the normal retire-

[Text]

sance au droit de la retraite à 65 ans comme l'âge normal, de telle sorte que le salarié qui a atteint 65 ans puisse profiter de la plénitude de son droit à la retraite; qu'il puisse profiter des régimes publics et privés. C'est là le point par rapport à l'âge de 65 ans, ce qui nous apparaît une priorité.

Quant au principe de faire sauter l'âge légal de la retraite, nous sommes de cet avis parce que les travailleurs, avant de prendre leur retraite, quand, pour la plupart, ils sont en santé, mais ils ne sont pas, pour la plupart, en santé, mais, je dis que ceux qui le sont, et pour la plupart, souhaitent, avant de la prendre, la prendre le plus tôt possible, mais, lorsqu'elle est prise, dans de très nombreux cas regrettent de l'avoir prise. Il s'agit de visiter les membres des syndicats qui sont retraités pour le constater.

Le sénateur Deschatelets: Est-ce qu'on peut dire que votre mémoire a été pensé en fonction des besoins du travailleur du Québec, ou bien, est-ce que, d'après votre conception, cela peut s'appliquer à tous les travailleurs du Canada?

M. Beaulieu: Je pense que, dans la mesure où le Régime des rentes du Québec a des similitudes avec le régime des rentes du Canada, dans la mesure où les conditions de vie peuvent avoir des fluctuations d'une province à l'autre, mais, il me semble que ce qui est vrai au Québec devrait l'être pour l'ensemble du Canada, sur cette question, quant aux besoins, au moment de la retraite.

Le sénateur Deschatelets: Je pense qu'il serait intéressant pour les membres du comité—vous connaissez les salariés du Québec, leurs moyens et leurs revenus, et ainsi de suite, alors, voulez-vous on va essayer de tracer le portrait du travailleur—je parle du col bleu, pour le moment—disons qu'il demeure autour de la rue Ontario, et de la rue Frontenac, on se reconnaît, là. Alors, disons que ce gars a 60 ans. Il doit laisser son travail pour cause de santé. Quel est, en général, son revenu? Quelle est sa position financière?

M. Beaulieu: Il n'a pas de plan privé de retraite, il n'a pas les rentes du Québec?

Le sénateur Deschatelets: Non. Est-ce qu'il a de l'épargne? Je parle de vos syndiqués, à 60 ans?

M. Beaulieu: Si vous pensez à des chiffres précis, là-dessus, à ma connaissance, on n'en a pas.

Le sénateur Deschatelets: Ma question est: s'il n'a pas d'épargnes?

M. Beaulieu: Cependant, à l'examen de certains rapports sur la situation des consommateurs du Québec, on retrouve, justement, des niveaux d'endettement chez les personnes âgées, ou plus âgées, ou à l'âge de la retraite, qui surprennent, et ce niveau d'endettement n'est pas au niveau des investissements, je vous prie de me croire. C'est un manque à gagner, dans plusieurs cas, parce que, rendu à cet âge, il ne peut plus assumer des tâches aussi révélatrices qu'il pourrait, s'il avait l'expérience qu'il a, mais 15 ou 20 ans de moins. Effectivement, ils ne sont pas dans une situation de richesse, et souvent cela provoque un déménagement, un déplacement, un changement de milieu, ou de vie, parce qu'ils ne sont pas tous sur la

[Traduction]

ment age of 65 will continue to be recognized so that the salaried worker reaching 65 years of age can benefit fully of his right to retirement and be able to take advantage of public and private plans. That is the point we are trying to make in relation to retirement at 65 and we believe priority should be given to that aspect of the question.

With respect to doing away with the mandatory retirement age, we are in favour of that idea because the majority of healthy workers, and all workers are not healthy, but I mean the majority of those who are healthy wish to retire as soon as possible, but once it is done, they are sorry, in many cases. One only has to look at retired union members to see what I mean.

Senator Deschalets: Could one say that your brief focuses on the needs of Quebec workers or do you think it could apply to all Canadian workers?

Mr. Beaulieu: In so far as the Quebec Pension Plan is similar to the Canadian Pension Plan. Living conditions vary from province to province, but I think that what applies to Quebec also applies to the whole of Canada with regard to workers' needs at retirement time.

Senator Deschatelets: It would be interesting for the Committee members . . . you know the workers from Quebec, their means, their income etc. Let us try to draw a picture of the typical worker, I mean the blue collar worker. He lives in the Ontario, Frontenac Streets neighbourhood. He is 60 years old and must stop working for health reasons. What would his income be? What is his financial situation?

Mr. Beaulieu: Someone who has neither private retirement plan nor the Quebec Pension Plan?

Senator Deschatelets: Exactly. Does he have any savings? I am talking about 60-year-olds unionized employees.

Mr. Beaulieu: If you want exact figures on that aspect, I don't think we have any.

Senator Deschatelets: My question is: what if he has no savings?

Mr. Beaulieu: However, if we look at some reports on the consumer situation in Quebec, we find debt levels among old people or older people, or at the retirement age which are truly surprising and it has nothing to do with investment levels, I will let you know. It is lost opportunity in several cases, because once one has reached that age, it is hard to find as well paying a job as if one were 15 or 20 years younger with the same experience. But there is no doubt that they are not wealthy and must often move, change environment or life style, as not all of them live on Frontenac Street. Some of them are in the suburbs, but they have to leave the suburbs.

[Text]

rue Frontenac, quelques-uns sont en banlieue, mais ils doivent quitter la banlieue.

Le sénateur Deschatelets: Je vous ramène à la page 11, au tableau 8. Vous avez 36.3 p. 100 de cols bleus qui ont pris leur retraite obligatoire, j'imagine, à 65 ans.

M. Beaulieu: On pourrait aussi ajouter 5.1 p. 100.

Le sénateur Deschatelets: Alors, la position de cet homme, ou de cette femme, à 65 ans, en général—ils reçoivent, évidemment, la pension de vieillesse, mais est-ce qu'ils bénéficient, dans presque tous les cas, des rentes du Québec, à ce moment-là?

M. Beaulieu: A quel âge?

Le sénateur Deschatelets: A 65 ans.

M. Dagenais: S'il a travaillé, il reçoit les rentes du Québec.

Le sénateur Deschatelets: En général?

M. Dagenais: Oui, et dans une proportion grandissante.

Le sénateur Deschatelets: Est-ce que c'est à peu près la situation—pension de vieillesse et rentes du Québec, pour les 35 p. 100 que vous avez?

M. Beaulieu: Oui, c'est à peu près cela.

Le sénateur Deschatelets: Alors, il se trouve à quel niveau de salaire?

M. Beaulieu: Généralement, les deux conjoints ont travaillé, et ils se trouvent à un niveau de salaire de \$13,000, environ, de 13 à \$14,000, et ils vont toucher, avec la rente de retraite, pension de vieillesse, et le reste, ils vont toucher environ de 60 à 63 p. 100 de leur ancien revenu disponible. Alors, s'ils veulent organiser leur vie avec cela, il faudra qu'ils aient des économies. Il ne faut pas être dans une situation de difficultés financières.

Le sénateur Deschatelets: Dans les dernières recommandations que vous avez faites, vous dites: nous, ce que nous voudrions à la Centrale, c'est qu'il n'y ait pas de diminution de revenu quand un gars prend sa retraite. C'est à peu près cela que vous dites?

M. Beaulieu: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Est-ce que c'est possible?

M. Beaulieu: Dans le sens de la vie active que nous recommandons, c'est 70 p. 100 du salaire antérieur.

Le sénateur Deschatelets: On calcule qu'il y a une baisse à 70 p. 100 dans le cas d'une personne qui prend sa retraite?

M. Beaulieu: On souhaiterait que ce soit 70 p. 100 de l'ancien revenu disponible.

Le sénateur Deschatelets: Avez-vous fait des recherches pour établir ce que ceci représenterait en termes de dépenses pour l'État, entre le provincial et le fédéral?

M. Beaulieu: Je pense que le rapport *Cofirentes*—je sais que, dans les provinces, il y a déjà eu plusieurs études à ce sujet, et le ministre Bégin l'a déjà dit devant cette commission, je pense, qu'il existait un comité fédéral-provincial, et mon

[Traduction]

Senator Deschatelets: I would like to come back to table 8 on page 11. It says that 36.3 per cent of blue collar workers retired at the mandatory age which I suppose is 65.

Mr. Beaulieu: We could also add the 5.1 per cent to that figure.

Senator Deschatelets: Therefore, the position of that man or that woman at 65 . . . of course, they have old age security, but in most of these cases, do they get benefits from the Quebec Pension Plan at that time?

Mr. Beaulieu: At what age?

Senator Deschatelets: 65.

Mr. Dagenais: Anyone who has worked gets benefits from the Quebec Pension Plan.

Senator Deschatelets: In general?

Mr. Dagenais: Yes, and in an ever greater percentage.

Senator Deschatelets: Does it more or less summarize the situation, old age security and QPP benefits for those 35 per cent?

Mr. Beaulieu: Yes, that's about it.

Senator Deschatelets: So what is the income level of those people?

Mr. Beaulieu: In general, both spouses have worked and earned between \$13,000 and \$14,000. With the Retirement plan, old age security and the rest, they will get between 60 and 63 per cent of their previous disposable income. So if they want to plan their life around that, they must have savings so as not to face a harsh financial situation.

Senator Deschatelets: In the last recommendations you made, you say: "We of the CNTU would wish that those who retire not see their income reduced". Is that what you are saying?

Mr. Beaulieu: Yes.

Senator Deschatelets: But is it possible?

Mr. Beaulieu: In terms of the active life we recommend, it is 70 per cent of the previous salary.

Senator Deschatelets: It is estimated that there is a 70 per cent decrease in disposable income when someone retires?

Mr. Beaulieu: We would like it to be 70 per cent of the former disposable income.

Senator Deschatelets: Have you made any studies as to how much this would mean in terms of expenses for the State, at the provincial and federal levels?

Mr. Beaulieu: I am aware of the *Cofirentes* Report and I know that in the provinces many studies were conducted and Minister Bégin has already told this Commission that there was a federal-provincial committee set up to examine this

[Text]

collègue, M. Vincent Dagenais, a participé aux travaux du rapport *Cofirentes* au Québec, et ils ont examiné cette question.

Le sénateur Deschatelets: Voulez-vous répondre monsieur Dagenais?

M. Dagenais: Oui; le comité *Cofirentes* s'est penché, d'une part, sur les problèmes de financement des pensions, des régimes de rentes, du régime des rentes du Québec, et les propositions mêmes du rapport, non seulement visaient à améliorer le financement de la caisse du régime des rentes du Québec, mais le comité a suggéré et recommandé une augmentation des niveaux de prestations. Les niveaux de prestations suggérés par le comité *Cofirentes* atteignent, à la moyenne salariale considérée comme un point de repaire, presque 70 p. 100. Pour vous donner des chiffres précis, il suggérait que, à partir de 1980, les taux de contribution seraient exactement de 3.6 p. 100 pour le régime des rentes du Québec, jusqu'au maximum des cas admissibles, répartis moitié-moitié entre employeur-employé, soient augmentés à un niveau de 4.8 ou 4.5 p. 100 en 1980. Cela représentait une augmentation de près de 50 p. 100 du coût de régime pour les années '80, mais, comme le régime est relativement bas à 3.6 p. 100 pour le bénéfice acquis, le comité avait considéré que c'était des choses recommandables. D'ailleurs, un peu plus loin, on dit: quitte à être obligé d'augmenter les contributions au régime des rentes du Québec, et aussi les contributions au régime des rentes du Canada—faisons un effort de plus et réglons un problème important pour l'ensemble des travailleurs au niveau de la retraite. C'est particulièrement important de le faire par le biais du régime public, parce que le régime privé couvre une minorité de travailleurs, finalement, avec les problèmes de transfert, d'indexation, et ainsi de suite.

Le sénateur Deschatelets: J'ai une dernière question, monsieur le président. Monsieur Beaulieu, le sénateur Croll, que vous connaissez de réputation, il est président du comité spécial, et il a présenté au Sénat, hier, un avis de motion pour que nous discussions l'établissement d'un nouveau ministère qui s'occuperait précisément du problème des personnes âgées. Franchement, le problème des personnes âgées débiterait à 50 ans. Ce ministère pourrait envisager toutes les mesures qui permettraient, peut-être, sinon d'atteindre exactement votre suggestion d'améliorer la situation des gens âgés de 50 ans peut-être, et plus, de façon à ce qu'ils puissent, un jour, prendre leur retraite au moment où ils le jugent à propos, et qu'ils auront plus de revenu afin de pouvoir en jouir. Avez-vous quelques commentaires à faire sur cette motion que le sénateur Croll a proposée hier au Sénat?

M. Beaulieu: Je souhaiterais que, de ce point de vue, il soit aussi inclus dans le champ des préoccupations. Il faut absolument se placer en concordance avec les conditions de santé, de sécurité, de revenu, d'éducation, et une organisation du travail avant la retraite, puisque, à partir de l'âge de 50 ans, il faut comme nous l'entendions tantôt, que la retraite soit le prolongement de la vie active. Il ne faut pas agir seulement sur la retraite. C'est diminuer les possibilités d'amélioration de la qualité de la vie des retraités. Donc, je sais que ce n'est pas spécifiquement votre mandat, parce que je ne veux pas faire

[Traduction]

question, and my colleague Mr. Vincent Dagenais was involved in the *Cofirentes* Report made in Quebec.

Senator Deschatelets: Would you like to answer that Mr. Dagenais?

Mr. Dagenais: Yes. The *Cofirentes* committee did study the problem of financing the pensions, the pension plans, the Quebec Pension Plan and the proposals contained in its report sought not only to improve financing of the Quebec Pension Plan Fund, the *Cofirentes* Committee also suggested and recommended an increase in the pension level. The pension level proposed by the pension fund Committee practically reach 70 per cent of the average salary used as a guideline basis. To give you exact figures, the report proposes that, as of 1980, the rate of contributions should be exactly 3.6 per cent for the Quebec Pension Plan for the maximum of eligible cases shared 50/50 by the employers and the employees the increase to 4.8 or 4.5 per cent. This would be an increase of approximately 50 per cent in the cost of a plan for the 1980's but as the plan is relatively low, at 3.6 per cent, for the acquired profits, the Committee thought this recommendation was in order. In fact, later on the report states that at the risk of being forced to increase contributions to the Quebec Pension Plan and also to the Canada Pension Plan, we should make a greater effort to solve a serious problem for workers with respect to retirement. It is particularly important to do so through the public plan, for the private plan covers a minority of workers and has problems of transferability, indexing and so on.

Senator Deschatelets: I have one last question, Mr. Chairman. Mr. Beaulieu, Senator Croll whose reputation you know, acting as Chairman of the Special Committee, put forth a notice of motion to the Senate that we should discuss the creation of a new Department which would concentrate on the problem of senior citizens, and problems which arise when people reach approximately 50 years of age, in order that we consider all the measures which, though they might not come to the same conclusions as we did, improve the situation of the people aged 50 years and over and allow them, one day, to retire at a time when they consider it appropriate and with a greater income to allow them to enjoy retirement. Do you have some comments on this motion made by Senator Croll yesterday?

Mr. Beaulieu: I would like that to be included in the field of study: we must definitely consider health, security, income, education and an organization of work before retirement; and as we agreed that retirement is an extension of working life, we must start thinking about it at the age of 50, not upon retirement. Otherwise, we are cutting ourselves off, we are reducing the possibilities of improving the living standards of retirees. I know that this is not too specific because I have tried not to interpret the mandate given to the Senate and I know this mandate does not allow much scope, but it would

[Text]

d'interprétation de votre mandat, mais j'ai lu le mandat du comité du Sénat. Je sais bien que le mandat n'est pas aussi étendu, car il nous apparaît ignorer ces aspects, et il évite d'en parler ou de faire des recommandations précises sur les autres législations qui régissent ces conditions. Ce qui serait, à notre avis, déplorable.

Le sénateur Deschatelets: Je veux laisser le sénateur Croll poursuivre ce sujet. L'avantage est l'intérêt que cela susciterait car il y a plusieurs problèmes qui accompagnent la retraite, et qui dépendent de plusieurs ministères différents. It is to have someone in charge of the elderly. Could you follow up on that, Senator Croll?

Senator Croll: He said something else, as I understood what he said. He said that retirement is not an isolated problem, that we must deal with vesting, indexing of spouses allowances and various other allowances at the same time; that is our mandate. That is what I understood him to suggest.

The question asked was whether, in establishing a department for the purpose of dealing with these problems which affect the elderly primarily, it is not the best way to deal with it.

M. Beaulieu: Je disais que en plus de ce à quoi vous faites allusion, il serait souhaitable, également, que cela fasse partie, au moins, de ce nouveau ministère, puisque cela régit, bien avant l'âge de retraite, les conditions de vie au travail, puisque la retraite, c'est, en quelque sorte, et ce doit être, finalement, on ne le conteste pas, le prolongement de la vie active.

En conséquence, ce que j'essayais de dire en réponse au sénateur, dans le sens de l'élargissement de l'approche que vous aviez, nous souhaiterions, en plus, qu'il y ait des recommandations de faites quant aux règles et législations existantes en rapport avec la période avant l'âge de la retraite, les conditions de sécurité et de santé au travail, le revenu, l'éducation et l'organisation du travail, bien sûr, particulièrement dans cette période de 50 à 65 ans, mais aussi avant cette période. Très souvent, et la plupart du temps, c'est plus très souvent, que les conditions dans lesquelles se retrouve le salarié au moment de prendre sa retraite sont le résultat de toute sa vie active. Donc, ce que j'essayais d'exprimer c'est que cela s'inscrive également dans ce champ encore plus large de préoccupations et même si, formellement, je ne pense pas que ce ministère pourrait amender toutes les lois, au moins il proposerait des recommandations en vue de l'établissement de concordance. Il ne semble pas que ce soit de la discrimination pour personne que d'alléger le fardeau d'une personne dont la capacité d'exécution est moins grande qu'auparavant. Ce n'est pas toujours à partir de 64 ans, ce peut être aussi à 47 ans.

Senator Croll: Do you normally present briefs to committees on behalf of the unions? Have you spoken on other occasions on behalf of the Confederation of National Trade Unions?

M. Beaulieu: Effectivement, la CSN a, sur plusieurs questions, exposé ses points de vue concernant les diverses législations.

Senator Croll: You personally?

[Traduction]

seem deplorable to ignore these aspects, to refuse to talk about them and not to make specific recommendations with respect to other legislation on such matters.

Senator Deschatelets: I would like Senator Croll to speak further on that. There are many problems linked to retirement which depends on various Departments and it would be interesting and profitable to discuss them. L'important est que quelqu'un prenne en charge les personnes âgées. Pourriez-vous poursuivre, sénateur Croll?

Le sénateur Croll: Si j'ai bien compris, il a également dit que la retraite ne constituait pas un problème isolé et qu'il nous fallait tenir compte en même temps de l'attribution et de l'indexation d'allocations aux épouses et de diverses autres allocations. Cela relève de notre compétence. C'est, je crois, ce qu'il a proposé.

La question posée consistait à déterminer si la meilleure façon de régler les problèmes qui touchent surtout les personnes âgées ne serait pas de constituer un ministère à cette fin?

Mr. Beaulieu: I was saying that in addition to what you indicated, it would also be desirable for her at least to fall into the scope of this new department which would regulate working conditions well before the retirement age because in some way, retirement is and must be without contest the continuation of the active life.

Therefore, I was trying to say in reply to the Senator and in terms of the broadening of the approach that you proposed that we would like that recommendations be also made as to existing rules and legislation which influence well before the retirement age occupational safety and health, income, education and work organization. Of course, these efforts would be concentrated on that 50 to 65 year period but before as well. This is the case most of the time. The conditions in which the worker finds himself at retirement are the results of all his active life. So I was trying to indicate that this would also be part of that broader field of concern and even if formally... I do not think that this department could amend every legislation. At least we submit recommendations in view of the setting of a concordance. It does not seem to be discrimination for anyone to alleviate the burden of a person whose capacities are reduced. And this does not always happen from 64 on for it can be the case at 47.

Le sénateur Croll: Normalement, présentez-vous des mémoires à des comités au nom des syndicats? Avez-vous représenté dans d'autres occasions la Confédération des syndicats nationaux?

Mr. Beaulieu: Indeed, the CNTU expressed its views on several issues with regard to various legislations.

Le sénateur Croll: L'avez-vous fait personnellement?

[Text]

M. Beaulieu: Moi, personnellement, à quelques reprises à Québec, une fois ou deux mais je n'ai pas votre expérience.

Senator Croll: You do very well.

Le sénateur Bird: J'ai quelques questions à vous poser, et j'espère que vous me permettez de les poser en anglais.

I am, of course, in complete agreement with what you are saying about the relationship between poverty and early retirement. A man cannot retire if he has not enough to live on. What interested me very much is that you did not underline the same problem with regard to women. Everything you say with respect to poverty in relation to workers, in general, is greater among women. If you look at Table 8 you will see the number of women who are forced to retire because of ill health. The number is far higher than that given for men, right across the board, particularly because the majority of women workers are in the white-collar services. I feel it is important that you, representing such a syndicate, should underline what is happening to women.

In Table 9 you did not break down this into life expectancy. Women live longer than men, so surely they would have a longer life expectancy at the age of 35 than would men. Are you taking both men and women in the same category? There is no breakdown. The problem is that women live longer, have lower pension plans, if they have pensions, and I feel it is important for unions to underline this again and again. I am not being disagreeable about it, but I feel it is something you should make a point of. Would you agree?

M. Beaulieu: Je suis en complet accord avec, particulièrement, la première partie de votre intervention. Je vous demanderais même de considérer que je l'aurais dit.

Si vous me permettez, par rapport à la longévité des femmes, nous n'avons pas effectivement dans ce tableau la ventilation dont vous parliez. Cependant, il semble, à l'examen de d'autres statistiques qui nous ont été présentées, il semblerait que la longévité diminue dans la proportion, ayant lien avec l'entrée des femmes sur le marché du travail. De plus, de ce point de vue-là, le genre de préoccupation—ce que je voudrais dire, c'est que nous le reconnaissons, et je crois que la CSN, comme centrale syndicale, met de l'avant un certain nombre de revendications pour ce qui est de la situation spécifique des femmes, mais qui sont également liées à la condition de l'ensemble des travailleurs, des salariés.

Alors, je voulais vous indiquer que, par rapport à la longévité, dans la deuxième partie du Tableau 9, si l'on avait pu vous la présenter, on aurait pu constater que, au fur et à mesure de leur introduction sur le marché du travail, la longévité des femmes a diminué à cause des conditions de vie.

Le sénateur Bird: Exactement.

M. Beaulieu: De plus, en rapport avec ces traitements spécifiques faits aux femmes, où, la plupart du temps, elles occupent des fonctions physiquement plus difficiles, que ce soit dans la couture, dans le textile, ou dans d'autres genres d'emplois, nous combattons et nous revendiquons, effective-

[Traduction]

Mr. Beaulieu: I did it once or twice in Quebec, but I do not have your experience.

Le sénateur Croll: Vous vous en tirez très bien.

Senator Bird: I would like to ask some questions and I hope you will allow me to do so in English.

Évidemment, je suis parfaitement d'accord avec ce que vous dites à propos de la relation entre la pauvreté et la retraite hâtive. Un homme ne peut pas prendre sa retraite s'il n'a pas suffisamment d'argent pour assurer ses vieux jours. Je m'intéresse particulièrement au fait que vous n'avez pas souligné que le même problème touchait également les femmes. Tout ce que vous dites à propos de la pauvreté qui frappe les travailleurs touche en général davantage les femmes. Le tableau 8 indique le nombre de femmes qui sont forcées de prendre leur retraite pour des raisons de santé. La proportion est beaucoup plus élevée que pour les hommes, surtout parce que la majorité des travailleuses occupent des emplois de cols blancs. J'estime qu'il est important qu'en tant que représentant d'un syndicat, vous insistiez davantage sur la situation des femmes.

Au tableau 9, vous n'avez pas tenu compte de l'espérance de vie. Les femmes atteignent un âge plus avancé que les hommes et il est donc certain qu'à 35 ans, leur espérance de vie est plus longue que celle des hommes. Classez-vous les deux sexes dans la même catégorie? Vous ne faites pas de distinction. Le problème est que les femmes vivent plus longtemps et ont des régimes de pension moins avantageux, lorsqu'elles en ont, et j'estime que les syndicats ne sauraient trop insister sur ce point. Je ne voudrais pas vous paraître désagréable mais je crois que vous devriez insister davantage sur cet aspect. Êtes-vous d'accord?

Mr. Beaulieu: I agree with you completely, particularly with the first part of your statement. You may even consider that I said so.

With your permission, with respect to the longevity of women, this table does not, in fact, have the breakdown you are talking about. However, from other statistics we have studied, it would seem that in proportion, longevity is reduced dependig when women enter the labour force. And on this matter, i.e. the type of occupation, I would like to say that we recognize that, and I believe that the CNTU, as union central, has made certain claims regarding the situation of women which also apply to the conditions of all the workers and employees.

So I wanted to point out that with respect to longevity in the second part of Table 9, if we would have been able to give this information, we would have noticed that longevity in women decreases in proportion to their entry into the labour force, because of living conditions.

Senator Bird: Exactly.

Mr. Beaulieu: And, also in relation to the specific treatment given to women, for most of the time they have duties that are physically difficult. Whether it be in the sewing, the textile or in other types of industry, we struggle for and demand equal treatment in all collective agreements and a type of treatment

[Text]

ment, dans l'ensemble des conventions collectives, un traitement égal et un traitement qui tient compte, en plus, des conditions des femmes à un certain moment de la vie. Alors, quand vous me faites la remarque, je suis content que vous l'ayez faite, si vous permettez que je vous le dise.

Senator Croll: If you take a look at it, you will notice that the incidence of women retiring because of reasons of ill health is higher than that for men.

Senator Bird: That was my point.

Senator Croll: How does he explain that?

Senator Bird: The conditions of work are much more difficult.

Senator Croll: Than the blue-collar worker?

Senator Bird: It is more difficult for women working in the textile industry and so forth because they work at their jobs for very long hours and then they have to do all the cooking and cleaning.

The Deputy Chairman: Was the question answered to your satisfaction?

Senator Croll: They are not the weaker sex.

Senator Bird: They live longer but, having been retired because of ill health, they have less to live on during their old age.

I have two further questions. I think we all agree with you on the importance of vesting, indexing and portability, but I still have two further unrelated questions.

My first question is: When your various unions negotiate contracts, do you make a special point of protecting the rights of women? I understood you to say that you did. This question seems very important to me because, in spite of unions, there are still women doing work of equal responsibility to men, but they are not being paid as much. Therefore, when retirement comes, their pensions are lower, and they do, in fact, live longer. That is the reason why over 60 per cent of the people below the poverty level are women. Do you insist on equal rights for women in your union contracts?

M. Beaulieu: Oui, et on pourra peut-être vous donner des exemples.

M. Dagenais: Je pourrais peut-être vous donner un des meilleurs exemples du type de travail que l'on essaie de faire dans ce cadre là, qui est la préparation des demandes salariales et des demandes de conditions de travail pour l'ensemble des employés du secteur public et parapublic, au Québec, qui vont être en négociations prochainement.

Il y a une des priorités, sinon la première des priorités, qui est justement de traiter l'ensemble des cas de discrimination salariale ou des emplois égaux, mais aussi l'ensemble des problèmes de la sectorialisation des emplois, parce que l'on constate, justement, même dans les secteurs public et parapu-

[Traduction]

that takes into account the conditions of women at a certain point in life. So, in a sense, I am happy that you have made that comment.

Le sénateur Croll: Mais en examinant la situation de plus près, vous constaterez que beaucoup plus de femmes que d'hommes prennent leur retraite pour des raisons de santé.

Le sénateur Bird: C'est ce que je disais.

Le sénateur Croll: Mais comment explique-t-il cette situation?

Le sénateur Bird: Les conditions de travail sont beaucoup plus difficiles.

Le sénateur Croll: Que celles des cols bleus?

Le sénateur Bird: Elles sont beaucoup plus difficiles pour les femmes qui travaillent dans l'industrie du textile et ainsi de suite, car elles travaillent de très longues heures et doivent ensuite s'occuper de la cuisine et du ménage.

Le vice-président: Êtes-vous satisfait de la réponse qu'on a faite à votre question?

Le sénateur Croll: Elles ne sont pas le sexe faible.

Le sénateur Bird: Elles vivent plus longtemps, mais comme elles prennent leur retraite plus tôt pour des raisons de santé, elles ont moins d'argent pour leurs vieux jours.

J'ai deux autres questions à poser. Je pense que nous sommes tous d'accord quant à l'importance des droits acquis, de l'indexation et de la transférabilité, mais j'aurais deux autres questions à poser qui ne concernent pas directement ce domaine.

Voici la première: lorsque vos divers syndicats négocient des conventions, prêtez-vous une attention particulière à la protection des droits de la femme? J'ai cru comprendre que c'était le cas. Cette question me semble très importante, car malgré les syndicats, il y a toujours des femmes qui font le même travail que des hommes, mais sans gagner autant. Par conséquent, au moment de prendre leur retraite, elles touchent des prestations inférieures, et elles vivent en fait, plus longtemps. C'est pourquoi plus de 60% des personnes vivant au-dessous du seuil de la pauvreté sont des femmes. Insistez-vous sur la question de l'égalité des droits pour les femmes lorsque vous négociez des conventions collectives?

Mr. Beaulieu: Yes, and we could perhaps give you some examples.

Mr. Dagenais: I may be able to give you one of the best examples of the type of work we are trying to do in that regard, which is the preparation of salary requests and work conditions requests for all public and parapublic sector employees in the province of Quebec who will be going into collective bargaining in the near future.

One of the first priorities, if not the very first, is to deal with salary discrimination in cases of equal employment. But this problem is of a sectorial nature. Indeed, even in the public and parapublic sectors, there are concentrations of women in lower paid jobs so that even if they contribute to a pension plan, their

[Text]

blic, qu'il y a des concentrations de femmes dans les emplois les moins bien payés. Ceci fait que, justement, même si elles accumulent une retraite, elle sera moins élevée, comme leur niveau de revenu est plus bas que l'ensemble de la productivité de leur vie active.

Alors, c'est une des priorités des demandes des secteurs public et parapublic, cette fois-ci, de travailler sur ces problèmes de discrimination sexuelle dans l'emploi. A cet égard, il y a un aspect particulièrement, j'oserais dire, choquant, dans les comparaisons que l'on fait entre le secteur public et le secteur privé, sur les conditions de travail et des salaires, puisque les cas les plus probants où, semble-t-il les conditions de travail, où les salaires seraient plus élevés dans les secteurs public et parapublic, ce sont des cas où l'on trouve des concentrations de femmes. Les volontés arrêtées, à l'heure actuelle, des gouvernements, fédéral et provincial, de s'enligner sur le secteur privé aurait comme effet de ramener ou, si vous voulez, de plafonner les conditions de travail et le salaire des femmes, dans les secteurs public et parapublic, sur les critères de discrimination qui existent, disons, d'une façon beaucoup plus large et répandue dans le secteur privé. Ce qui fait que, en réponse à votre question, si vous voulez, sur les préoccupations syndicales et de négociations, je peux vous répondre que c'est une de nos priorités, de nos préoccupations essentielles dans les préparations des demandes aux secteurs public et parapublic.

J'ajouterais que ces négociations-là sont exemplaires, car c'est sans doute la plus grande négociation de femmes au travail qui existe. Il y a plus de la moitié des employés du secteur public et parapublic qui sont des femmes, ce qui fait que cela acquiert une importance capitale de traiter de ces questions là.

Le sénateur Deschatelets: Pouvez-vous me permettre, madame, une question?

Le sénateur Bird: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Ce ne sont pas les pires emplois, quand vous vous réferez aux secteurs public et parapublic; ce ne sont pas les pires emplois pour les femmes. Je dirais que ce sont de très, très bons emplois.

Je fais allusion, et je pense que ces questions avaient à faire au travail des femmes en général, dans les restaurants, etc., où elles ne sont même pas syndiquées. C'est votre problème d'essayer à les découvrir, à les protéger. C'est un de vos problèmes.

M. Dagenais: C'est ça.

Senator Bird: If only 41 per cent of the people in the country are getting pensions, private or public, then it seems to me you have a lot of work to do in this area.

Senator Croll: When you say 41 per cent, only 13 per cent of their pension comes from the private source and 50 per cent comes from the public source.

Senator Bird: That is right, but there are still a lot of people who do not get any private pensions at all, and they have no one to fight their battles for them.

[Traduction]

benefits will be lower just as their income is lower than the sum total of their productivity during their working life.

Thus, it is one of the priorities of the public and parapublic sectors to work on the problem of sexual discrimination in employment. In that respect, there is an especially shocking aspect and that is the comparisons that have been made between the private and public sectors with regard to working conditions and salaries as it appears that working conditions and salaries are better in the public and parapublic sectors where we find a heavy concentration of women. And the fact that, at the present time, both federal and provincial governments are determined to align these conditions with the private sector will have the effect of putting a ceiling on salaries and working conditions for women, considering that discriminatory elements are in a way much more prevalent in the private sector. So, in answer to your question about union and bargaining concerns, let me tell you that it is one of our priorities, of our basic concerns in the preparation or requests for the public and parapublic sectors.

I would like to add that these collective agreements are exemplary, as they undoubtedly represent the largest group of working women. Over half of the employees in the public and parapublic sectors are women, so it is of the highest importance to deal with these issues.

Senator Deschatelets: May I ask a question, Madam?

Senator Bird: Yes.

Senator Deschatelets: When you are talking about the public and parapublic sectors, these are not the worst jobs for women. I would even say that they are very good jobs.

I am thinking of women in general, those who work in restaurants etc. . . They are not even unionized. Your problem is to try and find them, to protect them.

Mr. Dagenais: Exactly.

Le sénateur Bird: Si seulement 41 p. 100 de la population de ce pays touchent des prestations de retraite, privée ou publique, il me semble que vous avez beaucoup à faire dans ce domaine.

Le sénateur Croll: Lorsque vous parlez de 41 p. 100, il ne faudrait pas oublier de signaler que 13 p. 100 des pensions de retraite proviennent de sources privées et 50 p. 100 de sources publiques.

Le sénateur Bird: C'est exact, mais il n'en demeure pas moins que beaucoup ne touchent aucune pension de retraite privée et n'ont personne pour s'occuper d'eux.

[Text]

The other unrelated question I have relates to transitional retirement from age 55 to 70. This sounds fine, but I am wondering if it does not raise administrative problems—perhaps not in the blue-collar area where you have a man working on a bulldozer—when you get into clerical work. Does this not present problems which are almost chaotic and which would cost a great deal of money to resolve? If you are going into progressive retirement beginning at age 65, you are going to be paid less which means that there again you will be below the poverty level. Your pension will be less than if you had worked up until age 70. Is that question quite clear, Mr. Chairman? Could you expand on this theory which sound fine, I will admit, but worries me a little bit? I can hear the employers' reaction to it.

M. Beaulieu: Oui. Bien, quant à nous il y a peut-être deux ans, ceux des mécanismes à trouver pour l'assurance qu'il n'y aura pas de diminution du revenu causée par la diminution du temps de travail au moment où le salarié sera entièrement retraité, je pense que c'est là que les régimes supplémentaires de rentes peuvent jouer un certain rôle, pour qu'il y ait une prévision de retraite.

Quant aux difficultés administratives que les employeurs pourraient rencontrer, de toute façon, avec l'ensemble des recommandations qui semblent, ou la tendance générale vers l'abolition de l'âge légal de la retraite, où des salariés quitteront et d'autres resteront, quant à moi, si on peut régler cela, on pourra régler les autres, et leur permettre de la prendre à partir de 55 ans. Il ne semble pas qu'il y ait là de problème insoluble ou insurmontable au plan de la tenue des registres adéquats qui le permettraient. Plusieurs revendications mises de l'avant par les syndicats dans l'histoire apparaissaient, à première vue, de l'ordre du non-administrable, et, lorsqu'on en est aux modalités, lorsqu'on s'entend sur ce qu'il faut faire, les modalités d'application se trouvent finalement plus aisément, lorsqu'on est bien déterminé et que l'on s'entend sur ce que l'on veut faire.

M. Dagenais: Bien, j'ajouterais tout simplement qu'il existe déjà, par exemple, des conventions collectives, notamment dans les pâtes et papiers, il me semble, où il y a des mécanismes allongeant les périodes de vacances, notamment pour les gens à partir de 60 ans. Ils obtiennent déjà des vacances supplémentaires. Ce sont déjà des choses qui sont praticables dans certaines conventions collectives.

Il existe déjà au niveau de certaines entreprises des politiques de mise à la retraite prématurée, soit avec réduction, soit sans réduction. Il existe aussi parfois des politiques de mise à la retraite prématurée pour cause d'invalidité. Ce que l'on suggère, en fait, c'est que ces isolés puissent faire l'objet d'un traitement général, que l'on puisse d'une façon générale essayer de mettre sur pied des mécanismes qui permettent d'une façon beaucoup plus générale, fluide et beaucoup plus souple, ces aménagements-là pour l'ensemble des travailleurs.

Senator Bird: It can be done administratively as long as those in the lower income brackets have enough to live on when they retire.

[Traduction]

L'autre question que j'aimerais soulever concerne la retraite progressive entre 55 et 70 ans. Cela me semble une bonne idée, mais je me demande si cette situation ne soulèverait pas des problèmes d'ordre administratif—peut-être pas en ce qui concerne les cols bleus qui travaillent sur des bulldozers, mais en ce qui concerne le travail de bureau. Cette situation ne présenterait-elle pas de graves problèmes dont la solution exigerait des sommes énormes? Si vous commencez à prendre votre retraite progressive à l'âge de 65 ans, toucherez-vous moins d'argent, et vous retrouverez-vous en-dessous du seuil de la pauvreté? Vos prestations de retraite seront moins élevées que si vous aviez décidé de travailler jusqu'à 70 ans. Cette question est-elle claire, monsieur le président? Pourriez-vous développer cette théorie qui, je l'admets, semble intéressante mais m'inquiète un peu? Je crois entendre la réaction des employeurs.

Mr. Beaulieu: Yes. Well, as for us it takes perhaps two years for the mechanisms to be found to ensure that there will be no lessening of income caused by the reduction of working hours when the wage earner retires completely, and I think that it is there that the supplementary annuity plans can play a certain role, in order to anticipate retirement.

As for the administrative difficulties the employers may encounter, in any case, with all the recommendations which were made, or the general trend towards the elimination of the legal retirement age, in which case some wage earners will leave and others will stay on their jobs, well, if all this can be settled, they will be able to settle the same issues, and allow them to retire on the basis of 55 years of age. There does not seem to be any unsolvable or unsurmountable problems there in terms of keeping the adequate records which would allow them to do so. Many claims put forward by the trade unions in the past, seemed at first impossible to implement, but when we get down to specifics and we agree on what should be done, the terms of implementation are easier to find when one is quite determined and when we agree on what we want to do.

Mr. Dagenais: I will simply add that, for instance, collective agreements already exist, notably in the pulp and paper industry, it seems to me, where there are mechanisms extending the vacation periods, notably for workers having reached 60 years of age. They already obtained additional holidays. These are things which are already possible in some collective agreements.

Some firms already implement pre-retirement policies, either with reduction, or without. Sometimes there are also pre-retirement policies for disability reasons. What is suggested, in fact, is that those isolated cases be dealt with generally, so that, in a general way, mechanisms may be set up which will make it possible to obtain those arrangements for workers as a whole in a much more general and flexible manner.

Le sénateur Bird: On peut le réaliser administrativement afin que ceux qui se trouvant dans les tranches de revenu inférieures aient un revenu suffisant pour assurer leur subsistance lorsqu'ils prennent leur retraite.

[Text]

The Deputy Chairman: Senator Croll.

Senator Croll: I have one question relating to Recommendation No. 6, your recommendation that the universality of public plan contributions be maintained. Why have you included that in your recommendations?

M. Beaulieu: On s'est mis à réfléchir sur cette question de l'âge de la retraite, parce qu'on a senti qu'il existait, à l'heure actuelle, un certain courant pour dé plafonner.

Senator Croll: There is what?

M. Beaulieu: Un certain courant, un «trend» pour dé plafonner l'âge de la retraite, justement pour permettre, par exemple, la retraite à 70 ans. On a senti que ce «trend» là, cette tendance là accompagnait une tendance à vouloir—peut-être qu'on a été craintif pour rien—mais une tendance à vouloir transformer les régimes universels en des régimes sélectifs et de plus, par exemple, une tendance à tranquillement introduire dans les prestations qui sont, à l'heure actuelle, universelles, notamment la pension de vieillesse—des pertes de revenu, ou des choses comme ça, ce qui fait que ça doit être un peu pour vous prémunir et nous prémunir en même temps, contre ces dangers là, que l'on réaffirme que c'est une nécessité.

Senator Croll: That is what I thought. I have my answer.

Le sénateur Deschatelets: Vous parlez de maintenir ce qui existe déjà.

M. Beaulieu: C'est ça, l'universalité.

Le sénateur Deschatelets: Ce qui pourrait être décidé dans six mois ou un an, là, c'est une toute autre affaire, parce que, en fin de compte, votre centrale veut le bien des travailleurs, et surtout de ceux qui en ont le plus besoin. Si, un jour, dans six mois, un an, quelqu'un disait: bien, on va augmenter disons, un régime, maintenant, ça va aller avec un «means test», alors, vous pourriez prendre une attitude différente à ce moment là.

M. Beaulieu: Non, pas nécessairement, parce que, traditionnellement à la CSN, on a eu une . . .

Senator Croll: He referred to an income test, not a means test.

M. Dagenais: La tendance à la CSN a été justement de lutter contre la sélectivité des prestations qui devait être, d'autre, part, universelle. On prétend, et on a souvent prétendu pour d'autres types de problèmes, notamment des personnes actives ou de politiques de revenu minimum garanti. On a prétendu, et je pense que l'on continue à le prétendre, que ce n'est pas la fiscalité que l'on doit tenter de récupérer. S'il y a trop d'argent qui est donné à des gens qui n'en ont pas besoin, si, effectivement, un retraité a un revenu de \$35,000, et qu'il reçoit une pension universelle de \$2,500 par dessus, on prétend que la fiscalité devrait pouvoir récupérer cela.

Le sénateur Deschatelets: Elle le récupérera.

M. Dagenais: Et que l'établissement donne un programme sélectif, avec des pièces de revenu . . .

Le sénateur Deschatelets: Non, je n'aime pas ça.

[Traduction]

Le vice-président: Sénateur Croll.

Le sénateur Croll: Je désire poser une question au sujet de la recommandation n° 6, votre recommandation de maintenir la généralisation du versement des cotisations au régime public de pensions. Pourquoi l'avez-vous incluse dans vos recommandations?

Mr. Beaulieu: Because we have felt, we pondered over this matter of retirement age. We have felt that now, there is a certain trend forward the removal of the ceiling in terms of age.

Senator Croll: There is what?

Mr. Beaulieu: A certain trend to remove the ceiling in terms of the retirement age, precisely to allow, for instance, retirement at 70. We felt that it was paralleled by another trend—perhaps the fears felt were not justified—to change the universal plans into selective ones and furthermore, the trend was, for instance, to take quietly into account in the benefits which now are universal, especially as regards the old age pension, losses of income, or things of that sort. Therefore it is in a way to protect you and to protect us at the same time against those dangers that we maintain that it is a necessity.

Le sénateur Croll: C'est ce que j'ai pensé, j'ai ma réponse.

Senator Deschatelets: You are speaking of maintaining what already exists.

Mr. Beaulieu: This is it, the universality.

Senator Deschatelets: What could be decided in six months or one year, this is quite another matter, because in the end, your trade union works in the interest of the workers and chiefly of those who need it most. If sometime, in six months, one year, someone says: "We are going to increase let us say, a plan, where the means test will be required," then you could adopt a different attitude.

Mr. Beaulieu: No, not necessarily, because traditionally at the CNTU, we have had

Le sénateur Croll: Il a mentionné une évaluation du revenu, non une évaluation des moyens d'existence.

Mr. Dagenais: The tendency at the CNTU has been precisely to fight against the selectivity of the benefits which should be, on the other hand, universal. It is claimed, and it has often been claimed for other kinds of problems, notably income security problems for members of the labour force as a whole or concerning the minimum guaranteed income policies. It was claimed, and I think it is still being claimed that it is not the taxes which they should try to recover. If too much money is given to people who do not need it, if effectively, a retired person's income is \$35,000, and that in addition he receives a universal pension of \$2,500, it is claimed that this amount should be recovered through taxes.

Senator Deschatelets: It will be.

Mr. Dagenais: And that the company should give a selective program, with specific amounts of income . . .

Senator Deschatelets: No, I don't like that.

[Text]

M. Dagenais: Cela entraîne des ennuis administratifs.

Le président: M. Rioux.

M. Rioux: Oui, je voudrais revenir brièvement sur deux questions. L'une, soulevée par le sénateur Croll, et la deuxième soulevée par M^{me} le sénateur Bird.

Quant à la question du sénateur Croll, à savoir si nous serions favorables à la création d'un ministère qui s'occuperait d'une façon spécifique des personnes âgées, la réponse là-dessus est très simple. Il existe déjà, au niveau fédéral et au niveau provincial, un ministère qui s'occupe de questions se rattachant spécifiquement aux jeunes. Mais, c'est une question que les politiciens régleront s'ils en sentent le besoin. Mais, ce qui est extrêmement important, en vertu de la démonstration que le trésorier Beaulieu vient de faire, ce qui est extrêmement important, c'est qu'il y ait, à tout le moins, un minimum de coordination où toutes les questions que nous avons soulevées en ce qui a trait au revenu, à la santé, à la sécurité, en plus du logement, du transport, etc., en prévision de la jeunesse, soient du moins centralisées en quelque part. Soit qu'il y ait un ministère, ou un organisme quelconque qui puisse prendre en charge tous les problèmes qui marquent, qui touchent, ou auxquels sont confrontés ceux qui auront l'âge de la retraite.

La deuxième question, celle du sénateur Bird, touchait l'attitude syndicale face aux femmes, et si on a des demandes spécifiques à ce point de vue là. Moi, depuis dix ans que je suis à la CSN, et c'est une des questions à laquelle il est très difficile de donner des réponses qui nous satisfassent comme militants syndicaux, pour la simple raison, et là-dessus je pense bien que vous comprendrez pourquoi, il ne suffit pas, règle générale, de formuler une revendication, ni même parfois de faire des luttes extrêmement dures pour que cette revendication là soit acquise pour que, effectivement, la revendication se traduise en politique.

Tout à l'heure, mon camarade Dagenais soulignait que la priorité, une des priorités, sinon la priorité des prochaines négociations dans le secteur public aura trait à l'égalité de chances et, à la fin, à la discrimination que l'on constate quotidiennement, et qui s'adresse, qui s'attaque aux femmes. Eh bien, simplement pour rappeler un souvenir, en 1972, les deux revendications majeures étaient les suivantes: la première était un salaire minimum brut de \$100 par semaine; la deuxième était formulée de la façon suivante: un travail égal, salaire égal. Cela s'appliquait spécifiquement aux femmes. Alors, vous savez tout le branle-bas que cela a provoqué.

Le sénateur Bird: C'est très difficile de l'appliquer.

M. Dagenais: Maintenant, on essaie même de raffiner cela et on dit à travail de valeur égal, salaire égal.

Le sénateur Bird: C'est cela que je veux dire.

M. Dagenais: C'est-à-dire que, justement, on puisse éliminer aussi la sectorialisation des emplois.

The Deputy Chairman: Senator Bell.

Senator Bell: Thank you, Mr. Chairman. You will be glad to know that most of my questions have been answered.

[Traduction]

Mr. Dagenais: This creates administrative difficulties.

The Chairman: Mr. Rioux.

Mr. Rioux: Yes, I would like to return briefly to those two issues. One raised by Senator Croll and the second raised by Senator Bird.

As for Senator Croll's question, namely if we would be in favour of the creation of a department which would deal specifically with senior citizens, the answer to this is very simple. There already is, at the federal and provincial levels, a department which deals with matters concerning specifically young people. But it is an issue that the politicians will settle if they find it necessary. What is extremely important, according to the demonstration treasurer Beaulieu has just made, what is extremely important, is that there should be at the very least, a minimum of coordination where all the issues we have raised in relation to income, health, security, in addition to housing, transport, etc., concerning young people, should at least be centralized somewhere. There would have to be a department or an agency of some sort which would be responsible for studying all those problems which people going into retirement must face.

The second question, asked by Senator Bird, dealt with the union's position and demands concerning women's rights. In the ten years I have been with the CNTU, I have always found, for my part, that the answers to these questions tend to be most unsatisfactory. You might agree if I say that the reason for this is rather simple: as a general rule, it is not enough to draft a demand and pursue the fight so that it will lead to the adoption of a policy.

A little while back, my colleague Mr. Dagenais pointed out that one of the priorities for the next set of negotiations in the public sector will deal with equality of chances and, when all is said, with discriminatory measures directed against women every day. I would like to remind you that in 1972 two of our main demands were the following: the first was a minimum gross salary of \$100.00 a week and the second, equal pay for equal work. The second demand was meant specifically for women. You know what kind of a hornet's nest that stirred up.

Senator Bird: It is very difficult to implement such a policy.

Mr. Dagenais: Now we are trying to improve on that by demanding equal compensation for work of equal value.

Senator Bird: That is what I mean.

Mr. Dagenais: We are in fact trying to eliminate sexualization of jobs.

Le vice-président: Sénateur Bell.

Le sénateur Bell: Merci, monsieur le président. Je suis heureux de pouvoir dire qu'on a répondu à la majorité de mes questions.

[Text]

Before commencing my questioning, I want to congratulate the confederation for an excellent brief. The fact that we had it in advance of today's meeting proved most helpful. There is no reference specifically to wage earners who are shareholders of those companies in which they work. This is in relation to retirement income and time of retirement. I am thinking particularly of British Columbia, my home, where quite a number of low wage earners are shareholders, particularly in pulp and paper companies, so that at the time of retirement they may find that they have capital equity in the company providing them with over \$50,000 or \$60,000 a year. This happened to a boom man who was a long-term employee. Is there much development in this regard, as you have studied it in Quebec? It is unusual, but it does happen.

Senator Croll: It could only happen in British Columbia.

M. Beaulieu: Je ne pourrais pas avancer le pourcentage de l'ensemble des travailleurs qui sont dans les conditions que vous décrivez, mais j'ai l'impression qu'elles seraient très basses. Cependant, je pense que les recommandations que nous faisons, ou le sens des recommandations que nous faisons, embrassent également ces catégories auxquelles vous faites allusions, parce que nous disons: maintien de l'universalité de régime, droit de prendre sa retraite, sans être pénalisé pour ces questions, et, pour ce qui est du revenu d'appoint, dans le cas que vous citez—c'est plus qu'un revenu d'appoint, ce sont des revenus additionnels—les règles de fiscalité s'en occuperont, et elles s'en occupent effectivement. Est-ce que cela répond à votre question?

Senator Bell: I heard very little about this in any submission; so I was very anxious to hear from the labour side what you thought.

M. Dagenais: Si vous permettez, et si j'ai bien compris ce que vous dites, il y aurait des entreprises où les employés acquièrent des actions qui leur permettent d'avoir un supplément à la retraite. A ce niveau-là, cela ne diffère pas trop de toute forme d'épargne, puisque cette participation au capital d'entreprise est prise à même la masse salariale. Il y aurait peut-être un élément dangereux, par contre, et c'est de lier la sécurité financière du travailleur à la survie de leur propre entreprise, ou aux résultats de leur propre entreprise, ce qui peut être un élément. Je sais que, dans les règles actuelles de capitalisation, ou de placement des fonds de pension, on essaie, justement, d'éviter—des règles assez strictes de placement—que tous les œufs ne soient mis dans le même panier, justement, ou que les placements soient faits à des niveaux de risque tel que cela puisse mettre en péril la sécurité financière des personnes âgées. Dans le phénomène que vous signalez, il y aurait peut-être ce danger, c'est-à-dire de lier la sécurité financière du travailleur à la survie, à l'existence, ou à la réussite de son entreprise après qu'il sera parti—ce serait un jeu dangereux.

Senator Bell: The Canada Pension Plan was always there.

M. Dagenais: Oui, à un minimum.

[Traduction]

Avant de commencer à poser des questions, j'aimerais féliciter la Confédération d'avoir préparé un excellent mémoire. Nous sommes heureux de l'avoir reçu avant la séance d'aujourd'hui. J'ai remarqué qu'on ne parle pas, dans le mémoire, des revenus de retraite et de l'âge de la retraite des salariés qui sont actionnaires des sociétés pour lesquelles ils travaillent. Je songe en particulier à la Colombie-Britannique, où j'habite; dans cette province, un assez grand nombre de petits salariés sont actionnaires, surtout dans les sociétés de pâte et de papier. Au moment où ils prennent leur retraite, ils possèdent des actions de la société et retirent donc entre \$50,000 ou \$60,000 par année. Ce fut le cas pour un ouvrier d'estacades qui travaillait pour la société depuis très longtemps. Cette pratique existe-t-elle au Québec, d'après l'étude que vous avez faite? C'est inhabituel, mais cela se produit.

Le sénateur Croll: Cela ne pourrait se produire ailleurs qu'en Colombie-Britannique.

Mr. Beaulieu: I could not tell you what percentage of workers are in the conditions you have mentioned, but I have the impression that it would be a very low one. However, I think that the recommendations that we have made, or the approach that we have taken, in drafting these recommendations, also include this category which you mention. We proposed that the universality of contributions to the plan be maintained, that workers be able to retire without being penalized and, in the case of casual earnings or rather of supplementary income, of which you speak, the fiscal rules will deal with the situation in a satisfactory manner. Does that answer your question?

Le sénateur Bell: Il me semble qu'on en parle très peu dans le mémoire; c'est pour cela que j'avais hâte d'entendre l'opinion des syndicats à ce sujet.

Mr. Dagenais: If you will allow me to do so, and if my understanding of what you have just said is correct, there are businesses where employees acquire shares which give them supplementary retirement benefits. At that level, it is not very different from any other form of savings, since this participation in the capital of a business is taken from the wage bill. However, there might be a certain element of danger in linking the workers' financial security to the profits of its own business. I know that the current rules for capitalization and investment and pension plans, try to avoid, and these rules are very strict, putting all the eggs into a single basket so as not to endanger the financial security of senior citizens. In the case of which you speak, there might be that danger, in the sense that the workers' financial security is linked to the existence or the profitability of its own business after he has left, and that could be a dangerous game.

Le sénateur Bell: Le Régime de pensions du Canada a toujours existé.

Mr. Dagenais: Yes, guaranteeing a certain minimum.

[Text]

Le sénateur Quart: Alors, premièrement, je suis Québécoise. Je vous félicite pour votre présentation. Cependant, si je fais des erreurs en français, pardonnez-moi, parce que après 15 ans à Ottawa, j'oublie beaucoup.

M. Beaulieu: Vous voulez dire qu'Ottawa n'est pas une ville bilingue.

Le sénateur Quart: Alors je suis très, très touchée par votre présentation, surtout par vos réponses aux questions de tous mes collègues touchant les grands problèmes comme les droits de la femme. Maintenant, je sais que tous les arguments du sénateur Bird sont valables, car elle est beaucoup plus renseignée que moi sur cette ligne-là. But I have other qualifications as a great grandmother and that sort of stuff.

Vous avez dit quelque chose, par exemple, qui m'intéresse beaucoup. Ce n'est pas un grand problème, mais je trouve que c'est humanitaire. C'est la recommandation que vous faites, à la page 7, en français:

Ils recommandaient que le transport public soit gratuit pour les retraités dans tout le Québec; qu'on encourage la réalisation de jardins communautaires avec formation de coopératives de produits potagers;

This is one of my very favourites—knowing how well it worked during the war—to have cooperative gardens. People would work at it. So far as transport is concerned, when I was out in Senator Bell's part of the country, Vancouver and many other cities in Canada had free transportation.

Alors, vous ne pouvez pas vous imaginer le nombre de lettres de remerciements qui ont été publiées dans les journaux pour cela. Ce n'est pas grand-chose, but it is very humanitarian. Alors, merci.

The Deputy Chairman: Are there any further questions?

Senator Williams: Mr. Chairman, I do not know whether I should call it a question, but I would like to say one or two things to the witnesses. First, from my long experience with labour and other phases of Canadian society and way of life, I must congratulate them on their presentation. Their brief has depth and seems to have touched upon the problems possibly closer than any other brief I have seen; and I appreciate that very much.

What I want to say is perhaps not of concern to any organization. As you may know, there are upwards of 300,000 original citizens of Canada, Indian people, who come under the Indian Act. A large percentage of those people, particularly in the northern areas of certain provinces, have never had and will never have employment. They make no contribution to the social benefits that would accrue from participation, which would enable them to qualify for a pension when they are aged 65. There is a serious factor against their reaching the age of 65. Statistics Canada and other surveys indicate that the life expectancy of the first citizen, the Indian, is 33 for men and 34 for women. If that is true, pension plans are of no account to them. However, many of them will reach the age of

[Traduction]

Senator Quart: I would first of all like to say that I am a Quebecker and then congratulate you for your brief. However, if I make errors in French, forgive me since I have lived in Ottawa for 15 years and I am beginning to lose some of my fluency.

Mr. Beaulieu: Are you saying that Ottawa is not a bilingual city?

Senator Quart: You have spoken of all the major problems on which questions were asked by my colleagues and I am very satisfied with your testimony. You have spoken of the rights of women and I have noted all Senator Bird's arguments since she is better informed that I am in those matters. But I have other qualifications as a great grandmother and that sort of stuff.

There is another aspect, for example, of which you have spoken and in which I am greatly interested; although it is a major problem, it is a very humanitarian aspect. I am speaking of your recommendation on page 7 of the English version:

"They recommended that public transport be free for them throughout Quebec; that common gardens and cooperatives for marketing garden produce be fostered;"

Ce projet de coopérative de produits potagers est un de mes favoris—car je sais qu'il a fort bien fonctionné pendant la guerre. La population collaborerait. Pour ce qui est des transports, lorsque j'ai été dans la région du sénateur Bell, c'est-à-dire Vancouver, et dans un grand nombre d'autres villes du Canada, j'ai constaté que le transport était gratuit pour les personnes âgées.

Then, you have no idea of the number of letters of gratitude that have been published in the papers for this reason; that is not mais c'est très humain. Thank you very much.

Le vice-président: Y a-t-il d'autres questions?

Le sénateur Williams: Monsieur le président, je ne sais pas si je devrais appeler cela une question, mais j'aimerais dire une ou deux choses aux témoins. D'accord, ma longue expérience du monde ouvrier et des autres secteurs de la société me commande de les féliciter de leur exposé. Ils sont allées loin et semblent avoir cerné les problèmes peut-être de plus près que tout autre mémoire et je leur en suis très reconnaissant.

Ce que je vais dire n'intéressera peut-être aucun organisme. Comme vous le savez, il y a plus de 300,000 citoyens autochtones au Canada, des Indiens, qui sont assujettis à la Loi sur les Indiens. Une vaste proportion d'entre eux, tout particulièrement dans les régions nordiques de certaines provinces, n'ont jamais eu et n'auront jamais d'emploi. Ils ne contribuent nullement aux avantages sociaux que leur mériterait leur participation, qui leur permettrait de toucher une pension lorsqu'ils seront âgés de 65 ans. On s'interroge d'ailleurs sérieusement au sujet de leur possibilité d'atteindre cet âge. Statistique Canada et d'autres organismes d'enquête indiquent que l'espérance de vie des premiers citoyens, les Indiens, est de 33 ans pour les hommes et de 34 ans pour les femmes. Si tel

[Text]

65 on borrowed time and will be looking forward to the day when they will get their first real income, which is the pension.

I am not saying that they should receive special consideration; but they are in a serious plight, following a lifetime of no intent and purpose. This group of Indians are part of Canada and participated extremely well in supporting Canada during two world wars. Yet, many of them are not getting the benefits that other citizens are getting in this great country, Canada.

I am not putting that in the form of a question. I just want it on the record.

Mr. Beaulieu: Je voudrais vous remercier de l'appréciation que vous avez faite de la présentation de la CSN. Je voudrais vous dire que nous sommes également sensibles à ce que vous venez d'affirmer.

Quand vous parlez d'accession à la retraite, nous savons un peu de que cela veut dire pour les mineurs les chances d'accession à la retraite. Quand vous parlez de citoyens qu'on traite différemment des autres, nous pensons que, dans ce pays, les besoins fondamentaux devraient être satisfaits pour tous les citoyens, surtout si ce pays est reconnu parmi les plus favorisés du monde, et qu'il a une politique de revenu minimum garanti pour tous les citoyens du pays afin de satisfaire à leurs besoins de base, alors cela fait partie de l'ensemble des revendications de la CSN et nous souhaitons que les choses avancent sur cette question. J'ai aussi mon camarade, M. Rioux, qui veut dire quelque chose.

Mr. Rioux: Une demi-seconde seulement sur le point, par exemple, spécifique de la situation faite aux Indiens. Au Québec, je siège sur un conseil, et je suis mis en contact avec des Indiens. Donc, je voudrais simplement apporter le témoignage suivant. C'est que la dette historique que les francophones, aussi bien que les anglophones, ont contractée face à la nation indienne, dans quelque territoire ou province que ce soit, est tellement grande que, plus les gouvernements et la collectivité entière pourront faire pour éliminer la discrimination et le traitement différent des autres qu'on leur fait, mieux on sera à même de se croire une société civilisée.

The Deputy Chairman: Senator Adams, do you have anything you wish to say?

Senator Adams: Mr. Chairman, I do not have much to say. I see there are people working in the territorial government and receiving pensions. Some are retired from the Armed Forces. I do not know what we can do about it. We all live in Canada, but we have different governments.

Le vice-président: Bien, monsieur Beaulieu, pouvez-vous répondre à cela en deux ou trois mots? Je crois que l'intervention du sénateur Adams est plus un témoignage qu'une question.

Mr. Beaulieu: Je voudrais ajouter quelque chose à ce sujet. Je pense que quel que soit l'avenir constitutionnel, cela est une conséquence de l'avenir de nos populations. En ce qui concerne

[Traduction]

est le cas, les régimes de pension ne valent absolument pas pour eux. Toutefois, un grand nombre d'entre eux réussiront à atteindre l'âge de 65 ans et se réjouissent du jour où ils pourront recevoir leur premier vrai revenu, c'est-à-dire la pension.

Je ne dis pas qu'ils devraient recevoir une attention spéciale, mais ils sont dans un profond désarroi, après une vie sans but et sans signification. Ce groupe d'Indiens fait partie du Canada et a grandement appuyé le Canada au cours des deux guerres mondiales. Pourtant, un grand nombre d'entre eux ne jouissent pas des avantages qui sont accordés à d'autres citoyens de notre grand pays, le Canada.

Ce n'est pas une question, que je pose. Je veux simplement faire inscrire cette remarque en compte rendu aux dossiers.

Mr. Beaulieu: I would like to thank you for your appreciation of the brief by the CNTU and I would like to add that we also are concerned by what you just said.

When talking about access to retirement, we know what the possibility of reaching retirement means as far as miners are concerned. With regard to citizens who are treated differently than others, we think that, in this country, the fundamental needs of all citizens should be satisfied if this country is really one of the most privileged countries of the world. A guaranteed minimum income policy for all citizens of the country, to satisfy their basic needs, is part of the what the CNTU claims, and hope that there will be some progress in this respect. My friend, Mr. Rioux, wants to add something.

Mr. Rioux: I would just like to add a few words on this specific situation, which regard to the Indians. In Quebec, I sit on a council and I am in contact with Indians, so I would simply like to state the following. The historical indebtedness of French-speaking as well as English-speaking Canadians towards the Indian nation, in whatever area of the province, is so big that the governments and the whole population will have to do a great deal to compensate for the discrimination and bad treatment the Indian nation has suffered, in order that we may consider ourselves a civilized society.

Le vice-président: Sénateur Adams, voulez-vous ajouter quelque chose?

Le sénateur Adams: Monsieur le président, je n'ai pas grand-chose à dire. Je constate que des personnes travaillent au service du gouvernement territorial et reçoivent des pensions. Certaines sont retirées des Forces armées. Je ne sais pas ce que nous pouvons y faire. Nous vivons tous au Canada, mais nous avons des gouvernements différents.

The Deputy Chairman: Mr. Beaulieu, could you answer that in a few words? I think that what Senator Adams has just said is more of a statement than a question.

Mr. Beaulieu: I would like to add something to this. I think that whatever our constitution may be, that this is a consequence of the future, of our people. And, as far as the future of

[Text]

l'avenir des populations, je ne pense pas, quoiqu'il arrive, que l'on regresse vis-à-vis les traitements à faire aux enfants et aux plus âgés. C'est à souhaiter. Je vous rappelle que je suis le porte-parole d'une centrale syndicale. Il est vrai que les membres sont, dans une majorité, québécois. Mais, c'est une centrale syndicale qui a, sur la question nationale, comme pour les autres questions, un point de vue de centrale syndicale, à la façon d'une centrale syndicale, en vue de la défense des acquis et des intérêts, non seulement de ses membres, mais de l'ensemble des travailleurs, quant à leurs conditions de vie au travail, et en dehors du travail. Quant à nous, sur ces questions, c'est le sens de notre rôle comme nous le comprenons.

Le vice-président: Bien, messieurs, on vous remercie sincèrement de votre présentation. Vous avez fait connaître votre point de vue, et il a été bien accepté. Il a été apprécié.

The Chairman: I want to thank all members of the committee for being here for so long. We have been here since 9 o'clock this morning without a break.

Thank you very much.

The committee adjourned.

[Traduction]

our people is concerned, it is to be hoped that we will not regress in the way we treat children and senior citizens. I must remind you that I am the spokesman of a central. It is a true central whose members are mainly Quebecers, but it is a union central which has, with regard to the national question and other questions, the point of view of a union central. We act as a union central, in order to protect the rights and the interests not only of our members, but of all the workers, as far as their working and living conditions are concerned. And it is in this sense that we perceive our role.

The Deputy Chairman: Well gentlemen, we thank you sincerely for your presentation. You have made your views known, and they have been well understood and appreciated.

Le président: Je désire remercier tous les membres du Comité d'être restés si longtemps. Nous siégeons depuis 9 heures sans interruption.

Merci beaucoup.

Le Comité suspend ses travaux.

APPENDIX "12-A"

BRIEF to the Special Senate Committee

On retirement age policies

PRESENTED BY THE

**CONFEDERATION OF NATIONAL
TRADE UNIONS**

January 1979

1. Some aspects of old age and retirement
 2. Retirement reflects one's working life
 3. Retirement age
 - Recommendations
-

List of tables:

1. Summary of the main characteristics of the Public Retirement Plans in Quebec, 1977
2. Retirement incomes paid single pensioners of 65 or over, under present public plans (1977)
3. Retirement incomes provided single pensioners of 65 or over with full benefits under present public plans (1977)
4. Retirement incomes paid to couples of whom one spouse only receives a retirement pension under present public plans (1977) (Both spouses are 65 or over).
5. Retirement incomes paid to couples of which one spouse only receives a retirement pension with full benefits under present public plans (1977) (Both spouses are 65 or over)
6. Retirement incomes paid to couples of which both spouses receive a retirement pension under present public plans (1977) (Both spouses are 65 or over).
7. Retirement incomes paid to couples of which both spouses receive a retirement pension with full benefits under present public plans (1977) (Both spouses are 65 or over)
8. Reasons invoked by retirees for retiring (by occupation)
9. Death rate by socio-professional group—Period 1955-1965
10. Population in Quebec.
11. Ratio of senior citizens to total labour force (1956-1985).

The CNTU has repeatedly taken a stand on retirement problems in the past. The most striking of those problems is doubtless the inadequacy of the financial resources of the old. The brutal fact is that all too often they find themselves reduced to poverty upon retiring, or else, with so drastically reduced an income that all is left for them to do is to watch the time go by; their hopes for happy retirement years are too often frustrated.

With that particular fact of life in mind, the CNTU has taken a stand on both public and supplementary retirement plans. With regard to public plans, the CNTU, in agreement with the QWF and the QTF, insists again that their benefits be increased to provide a total replacement value of at least 70 per cent of the disposable salary prior to retirement for all retirees whose salary was then equal to or lower than the average salary in industry. In addition, public plans (Old Age Security, Guaranteed Income Supplement and the Quebec Pension Plan) should be indexed on the average salary to ensure that retirees do not grow poorer than the population as a whole.

As for supplementary retirement pension plans, the CNTU would like them, in the main, to supplement public plans, if need be, wherever they exist; in that regard, the CNTU published, in 1975, a whole series of proposals on their control and improvement. Those proposals dealt with the transmission of all available data to the union, to the members of the plans and to the public; the participation of the employees to committees on retirement; the controls of the Pension Board; the required participant appeals from actuarial and medical decisions; the formula for calculating the pensions (the average salary for the best three-year period) and their indexing; the methods for integrating those plans into the Quebec Pension Plan; the payment of pensions and reimbursements, as well as some other aspects of supplementary plans.

In addition, when the Cofirentes report⁽¹⁾ was published last winter, the CNTU, amongst other things, endorsed the recommendation for concentrating, within the Quebec Pension Plan, deferred annuities or, put more simply, the bits and pieces of pensions employees accumulate with various employers throughout their work life.

(1) Cofirentes Report*, Comité d'étude sur le financement du régime de rentes du Québec et sur les régimes supplémentaires de rentes.

As we shall see, the matter of retirement age has a bearing as other factors do, on the financial possibility of retiring. The CNTU therefore wants to reaffirm, from the start, its positions on the matter.

But the question of retirement age must be dealt with from various other angles as well. For instance, we shall discuss it, first of all, from the point of view of what retirement and old age really entail. We shall then discuss retirement as an extension of one's working life. Finally, the specific views of the CNTU on retirement age will be dealt with.

1. SOME ASPECTS OF OLD AGE AND RETIREMENT

a. Income

As already mentioned, retirement too often means poverty. The Cofirentes Report⁽¹⁾, tabled with the Minister of Social Affairs in September of 1977, said:

Old People are Poor

...for the majority of taxpayers, total income is inadequate or modest. The fact that 62.2 percent of the old receive guaranteed income supplement benefits and that 29.5 percent of those receive the maximum amount provided, in addition to which even with the maximum amount added to the old age security benefits they do not reach the poverty line as revised by Statistics Canada, means that the income of almost one third of the Quebec population ranks below the poverty line and another third very close to it.⁽²⁾

The report goes on to say:

in the case of future low-income retirees, the composition of their resources (will vary) without however changing significantly the level of that income.⁽³⁾

How then, under those circumstances, can retirement age be discussed seriously? Could it be that there is a desirable or optimum age for poverty?

(1) Rapport de Cofirentes*, Comité d'étude sur le financement du régime de rentes du Québec et sur les régimes supplémentaires de rentes.

(2) idem, page 26

(3) idem, page 26

Table 1 on page 9, taken from the *Cofirentes Report*⁽¹⁾, sums up the general characteristics of public plans in Quebec and in Canada (the QPP and the CPP provide the same benefits).

Tables 2, 3 and 4 on page 9 indicate the level of income at retirement and the rate of substitution of available income prior to retirement provided by public plans in 1977.

Tables 5, 6 and 7 on pages 10 and 11 illustrate that:

- a 70 percent coverage of the formerly disposable income is not attained by the average wage earner;
- it seems that couples of which one spouse only receives QPP benefits are better off, that, in effect, because of the universal benefits paid by the federal government; it obviously should bear some relation to former income. However, it must be added that retirees usually end up alone at retirement.
- Still, some floor exists which allows the QPP to be adjusted without playing havoc with it.

With regard to supplementary plans, only half of all salaried workers contribute to them, and their weaknesses are many starting with the fact that, as a rule, they are neither indexed nor transferable, their benefits are low, etc. There is obviously an income problem with which the CNTU has been concerned in the past.

b) Health

Health Affects Retirement

Retirement is also a question of health. One can even say that it is a determining factor with regard not only to retirement age but also to one's way of life during retirement. Table 8 on page 11 shows the extent of the problem as well as the direct link between former occupation and health condition. Except for administrators, professionals and technicians health reasons predominate amongst those invoked for retiring. How, once again, can retirement age be discussed seriously when sickness determines it? Table 8 reveals another point: sickness does not strike indiscriminately. Blue collars are usually more frequently affected. Could it be, then, that health, and therefore retirement, depend on the type of work performed during one's working years?

(1) *Cofirentes Report**, Comité d'étude sur le financement du régime de rentes du Québec et sur les régimes supplémentaires de rentes.

**c) Housing and Social Life
at retirement;
Life must go on**

Upon retiring, old people face a series of problems which are either of the type everyone faces but whose consequences are more serious precisely because of their age, or of the type that result directly from their age. In September 1977, a group of retirees published a manifesto on their living conditions. They recommended that governments pay all retired people of 65 or over who are entitled to the guaranteed income supplement the amount by which their rent exceeds one quarter of their current income. They also recommended that an assistance and emergency service be provided to them when ambulances are needed, in case of fire, when they move, need home care, and so on. They recommended that public transport be free for them throughout Quebec; that common gardens and cooperatives for marketing garden produce be fostered; that housing cooperatives for the retired and people of pre-retirement age be encouraged with a view to helping meet the need for both low-cost housing and encouraging those who live alone to come out of their isolation.

Each one of those aspects should be dealt with in greater depth, but those few recommendations are self-explanatory. Retired persons have housing and organization problems: their social life must be rebuilt on an almost entirely new basis.

Table 1
Summary of the main characteristics of the public retirement plans in Quebec, 1977

| Characteristics | Old Age Security (OAS) | Quebec Pension Plan | Guaranteed Income Supplement (GIS) |
|---|--|--|---|
| Act passed in Coverage Implementation | 1951 Canada 1952 | 1965 Quebec Contributions 1966 Benefits 1967 | 1966 Canada 1967 |
| Eligibility Requirements | | | |
| – Age | 65 or over | 65 or over | 65 or over |
| – Residency prior to retirement after retiring | yes no | no no | yes yes (after six months) |
| – Income before retiring after retiring | no no | yes no* | no yes |
| Monthly Payments | \$150.49 (Oct to Dec 1977) (basic rate) | \$173.61 (maximum) | \$105.55 (Oct to Dec 1977) (maximum) |
| Rate of reduction | none | none* | \$1 for \$2 of income |
| Contributions: | no | yes – 1.8% for employers and employees – 3.6% for self-employed workers \$9,300 | no N/A |
| – Maximum allowable income (MAI) | N/A | | N/A |
| – Basic exemption | N/A | \$ 900 | N/A |
| Allowable Annual Retirement Income | | | |
| – Single | no limit | no limit* | 0 – \$2,450.64 |
| – Married (both eligible) | no limit | no limit* | 0 – \$4,352.16 |
| – Married pensioner | no limit | no limit* | |
| CPI Indexing | yes | yes | yes |
| Basis | quarterly | annual | quarterly |
| Special Programs for Spouse | yes | yes | no |
| Name of Program | Spousal allowance | surviving spousal pension | |
| Eligibility Requirements | | | |
| – Age | 60 to 64 | 35 or over | |
| – Residency Before retiring After retiring | yes yes (after six months) | yes no | |
| – Income Before retiring After retiring | no yes | yes no | |
| Payments | \$238.63 (June 1977) (maximum) | under 65: \$180.07 (maximum) over 65: 60% of contributor's pension, i.e. \$104.17 (maximum) | |
| Rate of reduction | \$0.75 per \$1. in income | From 35 to 44 1/120th of the pension each month (regardless of income) | |
| Contributions | no | no | |
| Allowable Annual Work Income | \$6,336 per couple | no limit | |
| Indexing | yes | yes | |
| Basis | quarterly | annual | |

* Rate of reduction abrogated by bill no 42 (1977)

Source: Cofirentes Report +, table 5, page 14.

Table 2
Retirement incomes paid single pensioners of 65 or over under present public plans (1977)

| Income prior to retirement | | | | Retirement income provided by public plans | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------------------|-------------|--|---------|-------------|------------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Gross salary income | Disposable income | Retirement pension | | Old Age Security Pension | (3)+(5) | | Guaranteed Income Supplement | Total Retirement Income (3)+(5)+(8) | | Disposable Income | |
| \$ | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | in % of (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 6 600 | 5 624 | 1 478 | 26 | 1 747 | 3 226 | 57 | 498 | 3 724 | 66 | 3 700 | 66 |
| 10 000 | 7 853 | 2 083 | 27 | 1 747 | 3 830 | 49 | 196 | 4 026 | 51 | 3 966 | 50 |
| 13 200 | 9 894 | 2 083 | 21 | 1 747 | 3 830 | 39 | 196 | 4 026 | 41 | 3 966 | 40 |
| 20 000 | 13 948 | 2 083 | 15 | 1 747 | 3 830 | 27 | 196 | 4 026 | 29 | 3 966 | 28 |
| 35 000 | 21 744 | 2 083 | 10 | 1 747 | 3 830 | 18 | 196 | 4 026 | 19 | 3 966 | 18 |

Source: Cofirentes Report, Table 16, page 29.

Table 3
Retirement incomes provided single pensioners of 65 or over with full benefits under present public plans (1977)

| Income prior to retirement | | | | Retirement income provided by public plans | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------------------|-------------|--|---------|-------------|------------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Gross salary income | Disposable income | Retirement pension | | Old Age Security Pension | (3)+(5) | | Guaranteed Income Supplement | Total Retirement Income (3)+(5)+(8) | | Disposable Income | |
| \$ | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | in % of (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 6 600 | 5 629 | 1 531 | 27 | 1 747 | 3 278 | 58 | 472 | 3 750 | 67 | 3 700 | 66 |
| 10 000 | 7,850 | 2 319 | 30 | 1 747 | 4 066 | 52 | 78 | 4 144 | 53 | 4 082 | 52 |
| 13 200 | 9,855 | 3 062 | 31 | 1 747 | 4 809 | 49 | 0 | 4 809 | 49 | 4 719 | 48 |
| 20 000 | 13 912 | 3 062 | 22 | 1 747 | 4 809 | 35 | 0 | 4 809 | 35 | 4 719 | 34 |
| 35 000 | 21 713 | 3 062 | 14 | 1 747 | 4 809 | 22 | 0 | 4 809 | 22 | 4 719 | 22 |

Source: Cofirentes Report, Table 17, page 29.

Table 4
Retirement incomes paid to couples of whom one spouse only receives a retirement pension,
under present public plans (1977) (Both spouses are 65 or over)

| Income prior to retirement | | | | Retirement income provided by public plans | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------------------|-------------|--|---------|-------------|------------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Gross salary income | Disposable income | Retirement pension | | Old Age Security Pension | (3)+(5) | | Guaranteed Income Supplement | Total Retirement Income (3)+(5)+(8) | | Disposable Income | |
| \$ | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | in % of (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 6 600 | 6 209 | 1 478 | 24 | 3 494 | 4 973 | 80 | 1 461 | 6 433 | 104 | 6 374 | 103 |
| 10 000 | 8 473 | 2 083 | 25 | 3 494 | 5 577 | 66 | 1 158 | 6 736 | 79 | 6 670 | 79 |
| 13 200 | 10 588 | 2 083 | 20 | 3 494 | 5 577 | 53 | 1 158 | 6 736 | 64 | 6 670 | 63 |
| 20 000 | 14 769 | 2 083 | 14 | 3 494 | 5 577 | 38 | 1 158 | 6 736 | 46 | 6 670 | 45 |
| 35 000 | 22 731 | 2 083 | 9 | 3 494 | 5 577 | 25 | 1 158 | 6 736 | 30 | 6 670 | 29 |

Source: Cofirentes Report, Table 18, page 30.

Table 5
Retirement incomes paid to couples of whom one spouse only receives a retirement pension,
with full benefits under present public plans (1977)
(Both spouses are 65 or over)

| Income prior to retirement | | | | Retirement income provided by public plans | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------------------|-------------|--|---------|-------------|------------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Gross salary income | Disposable income | Retirement pension | | Old Age Security Pension | (3)+(5) | | Guaranteed Income Supplement | Total Retirement Income (3)+(5)+(8) | | Disposable Income | |
| \$ | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | in % of (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 6 600 | 6 215 | 1 531 | 25 | 3 494 | 5 025 | 81 | 1 435 | 6 460 | 104 | 6 400 | 103 |
| 10 000 | 8 469 | 2 319 | 27 | 3 494 | 5 813 | 69 | 1 040 | 6 854 | 81 | 6 785 | 80 |
| 13 200 | 10 547 | 3 062 | 29 | 3 494 | 6 556 | 62 | 669 | 7 225 | 69 | 7 148 | 68 |
| 20 000 | 14 732 | 3 062 | 21 | 3 494 | 6 556 | 45 | 669 | 7 225 | 49 | 7 148 | 49 |
| 35 000 | 22 700 | 3 062 | 13 | 3 494 | 6 556 | 29 | 669 | 7 225 | 32 | 7 148 | 31 |

Source: Cofirentes Report, Table 19, page 30.

Table 6
Retirement incomes paid couples of which both spouses receive a retirement pension
under present public plans (1977) (Both spouses are 65 or over)

| Income prior to retirement | | | | Retirement income provided by public plans | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------------------|-------------|--|---------|-------------|------------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Gross salary income | Disposable income | Retirement pension | | Old Age Security Pension | (3)+(5) | | Guaranteed Income Supplement | Total Retirement Income (3)+(5)+(8) | | Disposable Income | |
| \$ | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | in % of (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 3 000 | 2 933 | 672 | 23 | 3 494 | 4 166 | 142 | 1 864 | 6 030 | 206 | 6 030 | 206 |
| 5 000 | 4 867 | 1 120 | 23 | 3 494 | 4 614 | 95 | 1 640 | 6 254 | 128 | 6 254 | 128 |
| 6 600 | 6 415 | 1 478 | 23 | 3 494 | 4 973 | 78 | 1 461 | 6 433 | 100 | 6 433 | 100 |
| 7 000 | 6 801 | 1 568 | 23 | 3 494 | 5 062 | 74 | 1 416 | 6 478 | 95 | 6 478 | 95 |
| 10 000 | 9 121 | 2 240 | 25 | 3 494 | 5 734 | 63 | 1 080 | 6 814 | 75 | 6 814 | 75 |
| 12 500 | 10 785 | 2 800 | 26 | 3 494 | 6 294 | 58 | 800 | 7 094 | 66 | 7 094 | 66 |
| 13 200 | 11 249 | 2 957 | 26 | 3 494 | 6 451 | 57 | 722 | 7 173 | 64 | 7 173 | 64 |
| 15 000 | 12 434 | 3 360 | 27 | 3 494 | 6 854 | 55 | 520 | 7 374 | 59 | 7 374 | 59 |
| 20 000 | 15 706 | 4 167 | 27 | 3 494 | 7 661 | 49 | 117 | 7 777 | 50 | 7 661 | 49 |
| 25 000 | 18 909 | 4 167 | 22 | 3 494 | 7 661 | 41 | 117 | 7 777 | 41 | 7 661 | 41 |
| 35 000 | 24 992 | 4 167 | 17 | 3 494 | 7 661 | 31 | 117 | 7 777 | 31 | 7 661 | 31 |
| 50 000 | 33 478 | 4 167 | 12 | 3 494 | 7 661 | 23 | 117 | 7 777 | 23 | 7 661 | 23 |

Note: Those amounts correspond to the financial situation of a couple, taken as a unit assuming gross salary income is the same for both spouses.

Source: Cofirentes Report, Table 20, page 31.

Table 7
Retirement incomes paid to couples of which both spouses receive a retirement pension,
with full benefits under present public plans (1977) (Both spouses are 65 or over)

| Income prior to retirement | | | | Retirement income provided by public plans | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------------------|-------------|--|---------|-------------|------------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Gross salary income | Disposable income | Retirement pension | | Old Age Security Pension | (3)+(5) | | Guaranteed Income Supplement | Total Retirement Income (3)+(5)+(8) | | Disposable Income | |
| \$ | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | \$ | in % of (2) | \$ | in % of (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 3 000 | 2 948 | 696 | 24 | 3 494 | 4 190 | 142 | 1 852 | 6 042 | 205 | 6 042 | 205 |
| 5 000 | 4 882 | 1 160 | 24 | 3 494 | 4 654 | 95 | 1 620 | 6 274 | 129 | 6 274 | 129 |
| 6 600 | 6 429 | 1 531 | 24 | 3 494 | 5 025 | 78 | 1 435 | 6 460 | 100 | 6 460 | 100 |
| 7 000 | 6 816 | 1 624 | 24 | 3 494 | 5 118 | 75 | 1 388 | 6 506 | 95 | 6 506 | 95 |
| 10 000 | 9 131 | 2 319 | 25 | 3 494 | 5 813 | 64 | 1 040 | 6 854 | 75 | 6 854 | 75 |
| 12 500 | 10 795 | 2 899 | 27 | 3 494 | 6 393 | 59 | 750 | 7 144 | 66 | 7 144 | 66 |
| 13 200 | 11 258 | 3 062 | 27 | 3 494 | 6 556 | 58 | 669 | 7 225 | 64 | 7 225 | 64 |
| 15 000 | 12 443 | 3 479 | 28 | 3 494 | 6 973 | 56 | 461 | 7 434 | 60 | 7 400 | 59 |
| 20 000 | 15 699 | 4 639 | 30 | 3 494 | 8 133 | 52 | 0 | 8 133 | 52 | 8 011 | 51 |
| 25 000 | 18 846 | 5 798 | 31 | 3 494 | 9 292 | 49 | 0 | 9 292 | 49 | 9 153 | 49 |
| 35 000 | 24 917 | 6 123 | 25 | 3 494 | 9 617 | 39 | 0 | 9 617 | 39 | 9 438 | 38 |
| 50 000 | 33 410 | 6 123 | 18 | 3 494 | 9 617 | 29 | 0 | 9 617 | 29 | 9 438 | 28 |

Note: Those amounts correspond to the financial situation of a couple, taken as a unit assuming gross salary income is the same for both spouses.

Source: Cofirentes Report, Table 21, page 31.

Table 8
Reasons invoked by retirees for retiring (by occupation)

| Reasons | Administrators Professional Technicians | White collar | Blue Collar | Blue collar (primary) |
|------------|---|-----------------|----------------|--------------------------|
| MEN | | | | |
| Compulsory | 46.9 | 26.4 | 36.3 | 5.1 |
| Health | 11.4 | 30.3 | 37.6 | 42.4 |
| Lay-off | 3.6 | 4.8 | 10.2 | 2.0 |
| Other | 33.4 | 36.8 | 15.9 | 45.3 |
| WOMEN | | | | |
| Compulsory | 24.9 | 12.7 | 1.6 | |
| Health | 24.5 | 38.8 | 41.9 | |
| Lay-off | 2.1 | 2.3 | 7.3 | |
| Other | 38.7 | 37.4 | 42.0 | |

Source: Health Canada Inquiry

Table 9
Date rate by socioprofessional group period 1955-1965

| Socio-professional category | Expected death ratio at 35 years* % | Number of survivors at 75 per 1,000 living at 35 | Life expectancy at 35 in years |
|----------------------------------|--|---|--------------------------------------|
| Teachers (public) | 1.0 | 572 | 40.8 |
| Professionals and top management | 1.0 | 555 | 40.3 |
| Catholic clergy | 1.2 | 518 | 39.2 |
| Middle management (public) | 1.2 | 507 | 38.9 |
| Skilled workers (private) | 1.6 | 517 | 39.2 |
| Middle management (private) | 1.7 | 490 | 38.4 |
| Skilled workers (public) | 1.8 | 481 | 38.2 |
| Foremen (private) | 1.7 | 459 | 37.6 |
| Farmers | 1.8 | 443 | 37.2 |
| Office workers (private) | 2.2 | 465 | 37.7 |
| Merchants and craftsmen | 2.2 | 464 | 37.6 |
| Office workers (public) | 2.0 | 450 | 37.3 |
| Skilled workers (public) | 2.5 | 417 | 36.3 |
| Qualified workers (private) | 2.4 | 374 | 35.2 |
| Skilled workers (private) | 2.8 | 388 | 34.9 |
| Farm labourers | 2.8 | 366 | 34.9 |
| Labourers | 4.1 | 331 | 33.5 |
| Total population | 2.75 | 407 | 36.0 |

*Expected date rate arrived at by comparing the number of deaths in a given year, for one generation, with the number of survivors as at January 1st of the same year.

Source: Article by Guy Desplanques published in *Economie et Statistique*, 49, october 1973.

2. RETIREMENT REFLECTS ONE'S WORKING LIFE

Retirement Depends on one's Working Life

Retirement is essentially the extension of one's working life. That seems obvious. But it means that one's life during retirement, and the problems that will then crop up, will depend on various elements of one's working years, such as:

- type of work: execution, degree of control, autonomy, complexity.
- level of income
- health condition
- social relations

On those elements will depend, taking both extremes, whether retirement will be enjoyed or whether it will be borne as a social death.

It is obvious that in many cases retirement is a social death and even a biological one. That state of affairs developed progressively during the working years; it is not a marginal phenomenon, an **error** in the system; it stems decidedly and directly from a general output and work process which almost inevitably leads to that type of retirement.

Let us remember, first of all, that of the reasons invoked for retiring, health reasons predominated amongst blue collar workers. Let us add to that the death rate by socio professional groups (see Table 9, page 12).

Death does not strike at random either. Life expectancy depends on the work performed prior to retirement.

The report of the International Labour Office entitled **Older Workers: Work and Retirement**, states as follows:

However, despite the progress achieved so far—which varies considerably depending on the country and the sectors — older workers may perhaps have suffered more than any others from persistently poor working conditions, nor because of truly dis-

criminatory attitudes towards them, but because of those difficult and exhausting working conditions are the very basis of the premature aging of many workers.

Studies prove that retirement age depends directly on the resources accumulated by the workers in terms of health, income and type of employment.

Social Class Determines Retirement

The study on the **growing poverty amongst low-wage earners** made by the Social Center for Greater Montreal in December 1977, proves, amongst other things, that the extent of the accumulated resources is not, contrary to the American dream, a cumulative and ascending process throughout one's working years. One's work life is not that of the little shoeshine boy who becomes a millionaire. On the contrary: the survey of people on welfare and unemployment in this study reveals a phenomenon of increasing poverty; a conjunction of work exposed to generally physical and arduous conditions, of poorly paid jobs, of work accidents and sickness that lead progressively to poverty.

Gone is the myth of accumulated resources and therefore, of happy retirement. The study proves, indeed, that a certain type of work leads inevitably to unemployment and welfare.

Finally, as indicated by the ILO report, *tell me what type of work you do, and I shall tell you when you will become old.*

The capacity to perform some types of work declines with age and it is fairly common for the older worker to be incapable of assuming with the same results the tasks usually assigned to him...

That is why, with regard to what is expected of him, the difficulties encountered by the worker usually occur at a different age depending on the job; for instance at 40 to 50 in the steel and automobile industries, at 30 to 40 in construction, at 20 to 30 in electronic assembly. That age is decreasing progressively.
(page 15)

Indeed, retirement reflects one's work at every level. Which leads sociologist Ann-Marie Guillemond to say:

Only by acting on the amount and the nature of the resources (health, income, social life, type of work, etc.) accumulated through the productive period of existence can solutions be found to the problems of senior citizens.

(Retirement: between work and death).

3. RETIREMENT AGE

One can reduce, as employers do, the issue of retirement age to two problems which, though very real, must not limit us to solutions that are worse than the present situation. The first of those problems is that of population.

Table 10
Population in Quebec

a) in thousands

| | Under 20 | 20-64 | 65 or over | Total |
|------|----------|-------|------------|-------|
| 1975 | 2 306 | 3 427 | 459 | 6 192 |
| 1980 | 2 204 | 3 791 | 538 | 6 533 |
| 1985 | 2 174 | 4 128 | 611 | 6 913 |
| 1990 | 2 283 | 4 286 | 703 | 7 272 |
| 1995 | 2 397 | 4 378 | 793 | 7 568 |
| 2000 | 2 387 | 4 550 | 860 | 7 797 |
| 2025 | 2 396 | 4 838 | 1 412 | 8 646 |
| 2050 | 2 416 | 4 983 | 1 438 | 8 837 |

b) Ratios in percentages

| Year | Under 20s of total | 20-64s of total | 65 or over of total | 65 or over of 20-64s |
|------|-----------------------|--------------------|------------------------|-------------------------|
| 1975 | 37,2 | 55,4 | 7,4 | 13,4 |
| 1980 | 33,8 | 58,0 | 8,2 | 14,1 |
| 1985 | 31,5 | 59,7 | 8,8 | 14,7 |
| 1990 | 31,4 | 58,9 | 9,7 | 16,5 |
| 1995 | 31,7 | 57,9 | 10,5 | 18,1 |
| 2000 | 30,6 | 58,4 | 11,0 | 18,8 |
| 2025 | 27,7 | 56,0 | 16,3 | 29,1 |
| 2050 | 27,3 | 56,4 | 16,3 | 28,9 |

Source: Actuarial Analysis to December 31, 1974, Quebec Pension Plan

We are therefore witnessing a relative increase in the number of senior citizens in our society. That will inevitably lead to additional costs. Still, countries that already take better care of their *old* than we do have a higher proportion of older citizens. (See Table 11, page 16).

The second problem is that of the amount of money drained into pensions. Some analysts feel that from 70 to 80 percent of normal industrial capital needs found outside industry will, in the future, be supplied by private pensions funds. Together, public and private pension funds make up the second largest source of long-term investment in Canada. The significance of the control of those funds is obvious.

Table 11
Ratio of senior citizens to total labour force (1956-1985)

a: *Relative number of people 65 or over in total population (%)*

b: *Rate of activity amongst the 65 or over (%)*

c: *Number of inactive persons of 65 or over per hundred persons at work of all ages (%)*

| | | 1951 | 1956 | 1959 | 1965 | 1970 | 1975 | 1980 | 1985 |
|----------------|---|------|------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Germany | a | 9,3 | 9,9 | 10,4 | 11,9 | 13,3 | 14,2 | 14,4 | 12,6 |
| | b | | 16,5 | 16,3 | 14 | 12,3 | 10 | 7,2 | 4,8 |
| | c | | 17,0 | 17,9 | 22,2 | 26,7 | 30,1 | 31,3 | 28,1 |
| Belgium | a | 11,1 | 11,6 | 11,7 | 12,5 | 13,3 | 14,2 | 14,7 | 13,4 |
| | b | | 13,8 | 13,7 | 6,4 | 6,3 | 6,3 | 6,3 | 6,2 |
| | c | | 25,0 | 25,7 | 29,3 | 31,2 | 32,7 | 33,1 | 29,8 |
| Canada | a | | | | 7,6 | 7,8 | 8,0 | 8,4 | |
| Denmark | a | 9,1 | 9,9 | 10,3 | 11,4 | 12,1 | 13,0 | 13,6 | 13,7 |
| | b | | 20,0 | 19,7 | 22,9 | 21,2 | 19,9 | 17,7 | 15,5 |
| | c | | 16,5 | 17,3 | 19,2 | 20,9 | 22,5 | 24,3 | 24,8 |
| United States | a | | 8,5 | 8,6 ⁹ | 9,3 | 9,6 | 9,8 | 10,1 | 10,2 |
| | b | | 23,7 | | 17,1 | 16,6 | 14,6 | 13,9 | 13,3 |
| | c | | 15,8 | | 19,5 | 19,3 | 19,8 | 20,1 | 20,6 |
| Finland | a | | | | 7,9 | 8,9 | 10,3 | 11,4 | 11,4 |
| | b | | | | 10,0 | 9,5 | 8,9 | 8,1 | 7,4 |
| | c | | | | 15,0 | 17,3 | 20,3 | 22,7 | 23,2 |
| France | a | 11,4 | 11,6 | 11,6 ¹ | 12,0 | 12,8 | 13,3 | 13,3 | 11,7 |
| | b | | 20,7 | 20,4 ¹ | 13,1 | 10,7 | 7,1 | 5,6 | 3,9 |
| | c | | 20,4 | 21,0 ¹ | 24,9 | 27,1 | 29,2 | 29,7 | 26,3 |
| Ireland | a | 10,7 | 10,9 | 10,8 ² | 11,2 ³ | 11,2 ⁴ | 11,3 ⁵ | 11,5 ⁶ | 11,4 ⁷ |
| Italy | a | 8,1 | 8,7 | 8,8 ⁸ | 9,7 | 10,6 | 11,7 | 12,7 | 12,0 |
| | b | | 15,6 | 15,5 ⁸ | 10,9 | 7,3 | 7,1 | 6,3 | 5,4 |
| | c | | 17,3 | 17,7 ⁸ | 21,7 | 26,4 | 30,2 | 33,2 | 31,5 |
| Japan | a | | | | 6,3 | 7,0 | 7,9 | 8,9 | 9,5 |
| | b | | | | 34,3 | 32,9 | 30,7 | 28,4 | 25,7 |
| | c | | | | 8,4 | 9,2 | 11,0 | 13,1 | 15,0 |
| Norway | a | 9,6 | 10,2 | 10,6 | 11,9 | 12,8 | 13,4 | 13,8 | 14,0 |
| | b | | 20,6 | 20,8 | | | | | |
| | c | | 20,1 | 21,1 | | | | | |
| Netherlands | a | 7,8 | 8,4 | 8,8 | 9,5 | 10,1 | 10,6 | 10,9 | 10,8 |
| | b | | 13,1 | 12,9 | 9,3 | 7,9 | 6,8 | 5,6 | 4,7 |
| | c | | 20,0 | 21,1 | 23,4 | 25,5 | 28,1 | 30,0 | 30,2 |
| United Kingdom | a | 10,9 | 11,3 | 11,5 ⁸ | 12,0 | 12,8 | 13,5 | 13,9 | 13,5 |
| | b | | 16,2 | 15,6 ⁸ | 12,4 | 11,3 | 10,7 | 10,4 | 10,3 |
| | c | | 19,7 | 20,5 ⁸ | 22,0 | 24,7 | 26,7 | 27,5 | 26,5 |
| Sweden | a | 10,2 | 11,0 | 11,5 | 12,6 | 13,6 | 14,7 | 15,6 | 15,9 |
| | b | | 20,5 | 20,3 | | 12,6 | 10,9 | 9,5 | 7,3 |
| | c | | 20,3 | 21,3 | 21,8 | 24,6 | 27,4 | 29,7 | 30,9 |

Notes: (1) 1960 (4) 1971 (7) 1986
 (2) 1961 (5) 1976 (8) 1958
 (3) 1966 (6) 1981 (9) 1957; 1961 - 8,8 estimated.

Sources:

OECD: *Evolution of the population in Western Europe and the United States*

OECD: *Evolution of the population from 1970 to 1985 in Member countries of OECD.*

A third dimension should be added which, though very real, is seldom mentioned: the possibility of an eventual shortage of labour, in the future, due to the present low-population growth.

Employers want to Reduce Access of Retirement

Those problems lead employers, under the pretext of humanitarian considerations (why force a man to retire?), of morality (it is unfair to pay pensions to someone who can work or who has a private income), or of wise management of public monies, to advocate later retirement age, restrictions in pensions now paid universally by public plans, and to strengthen the role of private funds and naturally the maintenance of their private control. In that regard, employers take their cue from their general attitude towards other matters: the best protection for the retired would be a strong and healthy economy, that is, with a minimum of controls on enterprises and a minimum of social legislation. To act otherwise, as G.N. Calvert says in *PENSIONS AND SURVIVAL* would be tantamount to:

gagging private pension funds, destroying a main source of capital, braking the economy, forcing income tax to such high levels as to discourage work, stimulating unemployment and inflation; it would spell the end of the Canadian dollar.

Canadian Government Washes its Hands of it

Without endorsing fully that apocalyptic vision, the Canadian government shows considerable restraint in its response to the ILO study on the matter; or else it takes great care in transforming proposals for action into pious wishes under the pretext of economic difficulties; or again, it simply hands over the matter to free negotiations between the parties thus playing, when it so pleases and at the international level, the card of free unions and free negotiations (while maintaining, and that for three years, Bill 73, and bludgeoning the postmen!).

For the CNTU, the issue of retirement age leads to two types of answers: the first concerns the active life of the workers.

The CNTU maintains that there can be no real solutions to the problems of retirement without action throughout life; the decisive factors are so closely related that a mere change in income or age could not have very positive results. Steps must be taken that deal with the **level of income** throughout life, **general health, organization and work loads** the relationship between **leisure and work** throughout life, **education, training, and adult education**.

Second, the CNTU feels that a progressive retirement period must be set up between, for instance, 55 and 70. That is consistent with the decisions of the Canadian Council on Social Development which expressed the same views in 1976, as well as with those expressed in the ILO report on the matter:

it becomes increasingly obvious that a period of transition must be provided in both working conditions and the payment of old age pensions, between the age of full activity and that at which the pension is paid at its normal rate. (ibid, page 42)

This means that both collective agreements and legislation must provide the opportunity of organizing **work hours** accordingly (shorter work days, week, year, with full compensation depending on the workers' age) **work load** (frequency, shifts, physical efforts, etc.), **income** (the meshing in of the Old Age Security Pension, the Guaranteed Income Supplement, the Quebec Pension Plan and supplementary plans; those various elements must become more flexible in order to allow gradual retirement.

- RECOMMENDATIONS** (1) Whereas retirement is the extension of one's work life and therefore decisive steps must be taken with regard to retirement during one's working years,
- the CNTU is of the opinion that health, security, income, and work organization must be dealt with prior to retirement and throughout one's active life to ensure a decent retirement.

The CNTU recommends

- (2) That policies on the hours of work, the work load and compensation allow for gradual retirement.

This could mean, for instance, that special work conditions and time schedules apply to older workers.

- (3) That gradual or completely, if needs be, retirement age be lowered to 55.

Lowering retirement age might mean, for instance:

- allowing supplementary plans to pay pensioners over a set period (55 to 65),
- allowing supplementary plans to make up the difference between work income and previous income,
- broadening considerably the possibilities for early retirement without penalization.

- (4) That 65 remain the normal age for entitlement to full pension in the case of public plans, and the maximum age for supplementary plans.

- (5) That there be no legally compulsory retirement age. Compulsory retirement age to be abolished only provided recommendations 3 and 4 are implemented.

- (6) That the universality of public plan contributions be maintained.

- (7) That, within the framework of progressive retirement and, in any event, from 65 on, special services be developed for senior citizens (transport, leisure, health, etc.).

APPENDICE « 12—A »

MÉMOIRE de la CSN au comité spécial du Sénat canadien

sur la politique
relative à l'âge de la retraite

CSN

Janvier 1979

1. Quelques aspects de la vieillesse et de la retraite.
 2. La retraite est le reflet de la vie active
 3. L'âge de la retraite
- Recommandations.
-

Liste des tableaux:

1. Tableau récapitulatif des caractéristiques générales des régimes publics de retraite au Québec, 1977
2. Revenus de retraite assurés au célibataire âgé de 65 ans et plus, selon les régimes publics actuels (1977).
3. Revenus de retraite assurés au célibataire âgé de 65 ans et plus, selon les pleins effets des régimes publics actuels (1977)
4. Revenus de retraite assurés au couple dont un seul des conjoints reçoit une rente de retraite, selon les régimes publics actuels (1977) (Les deux conjoints sont âgés de 65 ans et plus).
5. Revenus de retraite assurés au couple dont un seul des conjoints reçoit une rente de retraite selon les pleins effets des régimes publics actuels (1977) (Les deux conjoints sont âgés de 65 ans et plus)
6. Revenus de retraite assurés au couple dont les deux conjoints reçoivent une rente de retraite, selon les régimes publics actuels (1977) (Les deux conjoints sont âgés de 65 ans et plus).
7. Revenus de retraite assurés au couple dont les deux conjoints reçoivent une rente de retraite, selon les pleins effets des régimes publics actuels (1977) (Les deux conjoints sont âgés de 65 ans et plus)
8. Raisons données par des retraités pour leur retraite (par occupation) . . .
9. Mortalité des hommes selon les milieux socio-professionnels—période 1955-1965
10. Population du Québec
11. Importance de la population âgée par rapport à l'ensemble de la population active (1956-1985)

À plusieurs reprises déjà la CSN a pris position sur les problèmes de la retraite. L'aspect le plus frappant sans doute de ces problèmes est la faiblesse des ressources financières des personnes âgées. La réalité brutale c'est que trop souvent les gens se retrouvent à la retraite dans la pauvreté ou encore avec une telle baisse dans leurs revenus qu'il ne leur reste plus qu'à regarder passer le temps; l'espoir de la retraite heureuse est trop souvent déçu.

C'est en rapport avec cette réalité que la CSN a pris position à la fois sur les régimes publics de retraite et les régimes supplémentaires. Pour les régimes publics, la CSN, en accord avec la FTQ et la CEQ, revendique que leurs niveaux soient relevés de telle sorte qu'un taux de remplacement global d'au moins 70% du salaire disponible antérieur à la retraite soit atteint pour tous les retraités dont le salaire antérieur à la retraite était égal ou inférieur au salaire industriel moyen. Les régimes publics (pension de sécurité de la vieillesse, supplément de revenu garanti et régime des rentes du Québec) devraient de plus être indexés au salaire moyen de telle sorte que les retraités ne s'appauvrissent pas en rapport avec l'ensemble de la population.

Quant aux régimes supplémentaires de rentes, la CSN désire concentrer leur rôle justement à compléter les régimes publics s'il y a lieu, et dans ces circonstances, quand ils existent, la CSN a présenté déjà en 1975 toute une série de propositions-visant leur contrôle et leur amélioration.

Ces propositions concernaient la transmission de toute l'information au syndicat, aux participants aux régimes et au public, la participation des employés aux comités de retraite, les contrôles de la Régie des rentes, les recours nécessaires des participants sur les questions actuarielles et médicales, la base de calcul des rentes (le salaire des trois meilleures années) et leur indexation, les méthodes d'intégration de ces régimes au Régime des rentes du Québec, le versement des pensions et des remboursements ainsi que d'autres éléments des régimes supplémentaires.

En plus, quand le rapport **Cofirentes**¹ a été rendu public l'hiver dernier, la CSN a, entre autres, appuyé la recommandation visant à concentrer

(1) Rapport de Cofirentes +, Comité sur le financement du régime de rentes du Québec et sur les régimes supplémentaires de rentes.

à la Régie des rentes du Québec, les rentes différées ou plus simplement dit les petits bouts de rentes qu'un travailleur accumule d'un employeur à l'autre au cours de sa vie de travail.

Comme nous le verrons, la question de l'âge de la retraite est entre autres liée aux possibilités financières de prendre sa retraite. La CSN tient donc à réaffirmer dès le départ ses positions sur la question.

Mais la question de l'âge de la retraite doit être abordée sous un certain nombre d'autres aspects. Ainsi, nous discuterons premièrement du contenu de la retraite et de la vieillesse. Nous présenterons ensuite la retraite dans le prolongement de la vie active. Enfin, il sera question plus précisément des positions de la CSN sur l'âge de la retraite.

1. QUELQUES ASPECTS DE LA VIEILLESSE ET DE LA RETRAITE

a) Le revenu

Comme nous l'avons dit, la retraite représente trop souvent la pauvreté. Le rapport **Cofirentes**¹, déposé au ministre des Affaires sociales, en septembre 1977, disait:

**les personnes âgées sont
pauvres**

pour la majorité des contribuables, le revenu total est insuffisant ou modeste. Le fait que 62,2% des personnes âgées touchent des prestations au titre du supplément de revenu garanti et que 29,5% d'entre elles touchent le maximum et lorsqu'on sait que le niveau de ce maximum ajouté à la pension de sécurité de la vieillesse ne permet pas d'atteindre le seuil de pauvreté révisé de Statistique Canada, c'est donc dire que les revenus de près d'un tiers de la population québécoise se situent en deçà de ce seuil, un autre tiers s'en rapproche.²

Le rapport précisait ensuite que:

pour les retraités futurs à faible revenu [...] la composition de leurs ressources (variera) sans grande modification quant à leur niveau.³

Comment donc discuter sérieusement de l'âge de la retraite dans ces conditions? Y aurait-il un âge *souhaitable* ou *optimum* pour la pauvreté?

Le tableau 1 de la page 9, tiré du rapport **Cofirentes**¹, résume les caractéristiques générales des régimes publics au Québec et au Canada (le RRQ est l'équivalent du RRC).

Les tableaux 2, 3 et 4 de la page 9, donnent les niveaux de revenus à la retraite et les taux de remplacement du revenu disponible antérieur à la retraite obtenus par les régimes publics en 1977.

(1) Rapport de Cofirentes +, Comité d'étude sur le financement du régime de rentes du Québec et sur les régimes supplémentaires de rentes.

(2) idem, page 26

(3) idem, page 26

Les tableaux 5, 6 et 7 des pages 10 et 11 illustrent que:

- la couverture de 70% du revenu disponible antérieur n'est pas atteinte pour les travailleurs au salaire moyen;
- il semble que les couples dans lesquels une seule personne reçoit le RRQ soient mieux traités; c'est en fait lié au versement des prestations universelles du gouvernement fédéral et c'est évidemment à mettre en rapport avec le revenu antérieur. Précisions cependant que de façon générale les gens se retrouvent malheureusement seuls à la retraite;
- il y a quand même un certain plancher qui existe et qui permet d'ajuster le RRQ sans le bouleverser.

Quant aux régimes supplémentaires, la moitié seulement des salariés y participent et leurs carences sont multiples en commençant par leur non-indexation, règle générale, leur non-transférabilité, leur faible niveau, etc.

Il y a donc à l'évidence un problème de revenu dont la CSN s'est déjà préoccupée.

b) La santé
la santé conditionne
la retraite

La vieillesse c'est aussi une affaire de santé. On pourrait même affirmer que cet élément est déterminant non seulement dans l'âge de la prise de la retraite, mais dans la façon de vivre sa retraite. Le tableau 8 à la page 11 illustre l'ampleur du problème et aussi le lien direct entre l'occupation antérieure et la santé.

Sauf pour les administrateurs, professionnels et techniciens, ce sont les raisons de santé qui dominent dans les raisons invoquées pour la prise de la retraite quand on voit que c'est la maladie qui le choisit cet âge? Le tableau 8 nous indique autre chose encore: la maladie ne frappe pas au hasard. Ce sont les cols bleus de façon générale qui sont les plus visés. La santé, et donc la retraite, ne serait-elle pas liée au type de travail effectué durant la vie active?

**c) Logement et vie sociale
à la retraite, il faut
continuer à vivre**

Les personnes âgées qui prennent leur retraite font face à une série de problèmes qui sont soit le lot de tout le monde, mais avec des conséquences plus lourdes étant donné leur âge, soit liés précisément à leur âge. C'est ainsi qu'un groupe de retraités publiait, en septembre 1977, un Manifeste sur leurs conditions de vie. Ils recommandaient que les gouvernements défraient aux personnes retraités de 65 ans et plus, ayant droit au supplément de revenu garanti, le surplus du coût de leurs loyers, c'est-à-dire le montant qui dépasse le quart de leurs revenus actuels.

Ils recommandaient aussi un service de dépannage et d'urgence aux retraités pour faire face aux situations nécessitant une ambulance, en cas de feu, de déménagement, et pour des soins à domicile, etc.

Ils recommandaient que le transport public soit gratuit pour les retraités dans tout le Québec; qu'on encourage la réalisation de jardins communautaires avec formation de coopératives d'habitation de retraités et pré-retraités, ce qui aurait pour effet de répondre en partie aux besoins de logements à prix modiques et de sortir de leur isolement des retraités qui vivent seuls.

Tout cela mériterait des études plus approfondies, mais ces quelques recommandations parlent par elles-mêmes. Les retraités ont des problèmes de logement et d'organisation, quasi sur une nouvelle base, de leur vie sociale.

Tableau 1

Tableau récapitulatif des caractéristiques générales des régimes publics de retraite au Québec, 1977

| Caractéristiques | Pension de sécurité de la vieillesse (PSV) | Régime de rentes du Québec (RRQ) | Supplément de revenu garanti (SRG) |
|---|---|---|--|
| Date de la loi | 1951 | 1965 | 1966 |
| Couverture | Canada | Québec | Canada |
| Entrée en vigueur | 1952 | Cotisations 1966 Prestations 1967 | 1967 |
| Admissibilité: | | | |
| — Conditions d'âge | 65 ans et plus | 65 ans et plus | 65 ans et plus |
| — Condition de résidence | | | |
| • avant la retraite | oui | non | oui |
| • à la retraite | non | non | oui (après 6 mois) |
| — Condition de revenu | | | |
| • avant la retraite | non | oui | non |
| • à la retraite | non | non* | oui |
| Prestations mensuelles | \$150.49 (d'oct. à déc. 1977) (taux de base) | \$173.61 (maximum) | \$105.55 (d'oct. à déc. 1977) (maximum) |
| Taux de réduction | aucun | aucun* | \$1 pour \$2 de revenu |
| Cotisations: | non | oui — 1.8% pour les employés et les employeurs — 3.6% pour les travailleurs autonomes | non |
| — Maximum des gains admissibles (MGA) | ne s'applique pas | \$9 300 | ne s'applique pas |
| — Exemption de base | ne s'applique pas | \$ 900 | ne s'applique pas |
| Revenus annuels permis à la retraite: | | | |
| — Célibataire | illimité | illimité* | 0 — \$2 450.64 |
| — Couple (les 2 admissibles) | illimité | illimité* | 0 — \$4 352.16 |
| — Pensionné marié | illimité | illimité* | |
| Indexation selon IPC | oui | oui | oui |
| Base | trimestrielle | annuelle | trimestrielle |
| Programmes spéciaux pour le conjoint | oui | oui | non |
| Nom du programme | allocation au conjoint | rente de conjoint survivant | |
| Admissibilité: | | | |
| — Condition d'âge | 60 à 64 | 35 ans et plus | |
| — Condition de résidence | | | |
| • avant la retraite | oui | oui | |
| • à la retraite | oui (après 6 mois) | non | |
| — Condition de revenu | | | |
| • avant la retraite | non | oui | |
| • à la retraite | oui | non | |
| Prestations | \$238.63 (juin 1977) (Maximum) | moins de 65 ans: \$180.07 (maximum) plus de 65 ans: 60% de la rente du cotisant soit \$104.17 (maximum) | |
| Taux de réduction | \$0.75 par \$1.00 de revenu | De 35 à 44 ans 1/120 de la rente chaque mois (non lié au revenu) | |
| Cotisations | non | non | |
| Gains de travail annuels permis | \$6 336 pour le couple | illimité | |
| Indexation | oui | oui | |
| Base | trimestrielle | annuelle | |
| Taux de réduction éliminé par le projet de loi n° 42 (1977) | | | |

Source: Rapport Cofirentes +, tableau 5, page 14.

Tableau 2

Revenus de retraite assurés au célibataire âgé de 65 ans et plus, selon les régimes publics actuels (1977)

| Revenu avant retraite | | | | Revenu de retraite assuré par les régimes publics | | | | | | | |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------|---|-------|-------------|------------------------------|--|-------------|-------------------|-------------|
| Revenu brut de salaire | Revenu disponible | Rente de Retraite | | Pension de sécurité de la vieillesse | | | Supplément de revenu garanti | Ensemble des revenus de retraite (3)+(5)+(8) | | Revenu disponible | |
| \$ | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | en % de (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 6 600 | 5 624 | 1 478 | 26 | 1 747 | 3 226 | 57 | 498 | 3 724 | 66 | 3 700 | 66 |
| 10 000 | 7 853 | 2 083 | 27 | 1 747 | 3 830 | 49 | 196 | 4 026 | 51 | 3 966 | 50 |
| 13 200 | 9 894 | 2 083 | 21 | 1 747 | 3 830 | 39 | 196 | 4 026 | 41 | 3 966 | 40 |
| 20 000 | 13 948 | 2 083 | 15 | 1 747 | 3 830 | 27 | 196 | 4 026 | 29 | 3 966 | 28 |
| 35 000 | 21 744 | 2 083 | 10 | 1 747 | 3 830 | 18 | 196 | 4 026 | 19 | 3 966 | 18 |

Source: Rapport Cofirentes, tableau 16, page 29.

Tableau 3

Revenus de retraite assurés au célibataire âgé de 65 ans et plus, selon les pleins effets des régimes publics actuels (1977)

| Revenu avant retraite | | | | Revenu de retraite assuré par les régimes publics | | | | | | | |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------|---|-------|-------------|------------------------------|--|-------------|-------------------|-------------|
| Revenu brut de salaire | Revenu disponible | Rente de Retraite | | Pension de sécurité de la vieillesse | | | Supplément de revenu garanti | Ensemble des revenus de retraite (3)+(5)+(8) | | Revenu disponible | |
| \$ | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | en % de (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 6 600 | 5 629 | 1 531 | 27 | 1 747 | 3 278 | 58 | 472 | 3 750 | 67 | 3 700 | 66 |
| 10 000 | 7 850 | 2 319 | 30 | 1 747 | 4 066 | 52 | 78 | 4 144 | 53 | 4 082 | 52 |
| 13 200 | 9 855 | 3 062 | 31 | 1 747 | 4 809 | 49 | 0 | 4 809 | 49 | 4 719 | 48 |
| 20 000 | 13 912 | 3 062 | 22 | 1 747 | 4 809 | 35 | 0 | 4 809 | 35 | 4 719 | 34 |
| 35 000 | 21 713 | 3 062 | 14 | 1 747 | 4 809 | 22 | 0 | 4 809 | 22 | 4 719 | 22 |

Source: Rapport Cofirentes, Tableau 17, page 29.

Tableau 4

Revenus de retraite assurés au couple dont un seul des conjoints reçoit une rente de retraite, selon les régimes publics actuels (1977) (Les deux conjoints sont âgés de 65 ans et plus)

| Revenu avant retraite | | | | Revenu de retraite assuré par les régimes publics | | | | | | | |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------|---|---------|-------------|------------------------------|--|-------------|-------------------|-------------|
| Revenu brut de salaire | Revenu disponible | Rente de Retraite | | Pension de sécurité de la vieillesse | (3)+(5) | | Supplément de revenu garanti | Ensemble des revenus de retraite (3)+(5)+(8) | | Revenu disponible | |
| \$ | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | en % de (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 6 600 | 6 209 | 1 478 | 24 | 3 494 | 4 973 | 80 | 1 461 | 6 433 | 104 | 6 374 | 103 |
| 10 000 | 8 473 | 2 083 | 25 | 3 494 | 5 577 | 66 | 1 158 | 6 736 | 79 | 6 670 | 79 |
| 13 200 | 10 588 | 2 083 | 20 | 3 494 | 5 577 | 53 | 1 158 | 6 736 | 64 | 6 670 | 63 |
| 20 000 | 14 769 | 2 083 | 14 | 3 494 | 5 577 | 38 | 1 158 | 6 736 | 46 | 6 670 | 45 |
| 35 000 | 22 731 | 2 083 | 9 | 3 494 | 5 577 | 25 | 1 158 | 6 736 | 30 | 6 670 | 29 |

Source: Rapport Cofirentes, Tableau 18, page 30.

Tableau 5

Revenus de retraite assurés au couple dont un seul des conjoints reçoit une rente de retraite selon les pleins effets des régimes publics actuels (1977) (Les deux conjoints sont âgés de 65 ans et plus)

| Revenu avant retraite | | | | Revenu de retraite assuré par les régimes publics | | | | | | | |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------|---|---------|-------------|------------------------------|--|-------------|-------------------|-------------|
| Revenu brut de salaire | Revenu disponible | Rente de Retraite | | Pension de sécurité de la vieillesse | (3)+(5) | | Supplément de revenu garanti | Ensemble des revenus de retraite (3)+(5)+(8) | | Revenu disponible | |
| \$ | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | en % de (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 6 600 | 6 215 | 1 531 | 25 | 3 494 | 5 025 | 81 | 1 435 | 6 460 | 104 | 6 400 | 103 |
| 10 000 | 8 469 | 2 319 | 27 | 3 494 | 5 813 | 69 | 1 040 | 6 854 | 81 | 6 785 | 80 |
| 13 200 | 10 547 | 3 062 | 29 | 3 494 | 6 556 | 62 | 669 | 7 225 | 69 | 7 148 | 68 |
| 20 000 | 14 732 | 3 062 | 21 | 3 494 | 6 556 | 45 | 669 | 7 225 | 49 | 7 148 | 49 |
| 35 000 | 22 700 | 3 062 | 13 | 3 494 | 6 556 | 29 | 669 | 7 225 | 32 | 7 148 | 31 |

Source: Rapport Cofirentes, Tableau 19, page 30.

Tableau 6

Revenus de retraite assurés au couple dont les deux conjoints reçoivent une rente de retraite,
selon les régimes publics actuels (1977) (Les deux conjoints sont âgés de 65 ans et plus)

| Revenu avant retraite | | | | Revenu de retraite assuré par les régimes publics | | | | | | | |
|------------------------------|----------------------|----------------------|----------------|---|-------|----------------|------------------------------------|---|----------------|----------------------|----------------|
| Revenu brut de salaire | Revenu disponible | Rente de retraite | | Pension de sécurité de la vieillesse | | | Supplément de revenu garanti | Ensemble des revenus de retraite (3)+(5)+(8) | | Revenu disponible | |
| \$ | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | en % de (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 3 000 | 2 933 | 672 | 23 | 3 494 | 4 166 | 142 | 1 864 | 6 030 | 206 | 6 030 | 206 |
| 5 000 | 4 867 | 1 120 | 23 | 3 494 | 4 614 | 95 | 1 640 | 6 254 | 128 | 6 254 | 128 |
| 6 600 | 6 415 | 1 478 | 23 | 3 494 | 4 973 | 78 | 1 461 | 6 433 | 100 | 6 433 | 100 |
| 7 000 | 6 801 | 1 568 | 23 | 3 494 | 5 062 | 74 | 1 416 | 6 478 | 95 | 6 478 | 95 |
| 10 000 | 9 121 | 2 240 | 25 | 3 494 | 5 734 | 63 | 1 080 | 6 814 | 75 | 6 814 | 75 |
| 12 500 | 10 785 | 2 800 | 26 | 3 494 | 6 294 | 58 | 800 | 7 094 | 66 | 7 094 | 66 |
| 13 200 | 11 249 | 2 957 | 26 | 3 494 | 6 451 | 57 | 722 | 7 173 | 64 | 7 173 | 64 |
| 15 000 | 12 434 | 3 360 | 27 | 3 494 | 6 854 | 55 | 520 | 7 374 | 59 | 7 374 | 59 |
| 20 000 | 15 706 | 4 167 | 27 | 3 494 | 7 661 | 49 | 117 | 7 777 | 50 | 7 661 | 49 |
| 25 000 | 18 909 | 4 167 | 22 | 3 494 | 7 661 | 41 | 117 | 7 777 | 41 | 7 661 | 41 |
| 35 000 | 24 992 | 4 167 | 17 | 3 494 | 7 661 | 31 | 117 | 7 777 | 31 | 7 661 | 31 |
| 50 000 | 33 478 | 4 167 | 12 | 3 494 | 7 661 | 23 | 117 | 7 777 | 23 | 7 661 | 23 |

Note: Ces montants correspondent à la situation financière du ménage pris dans son ensemble en faisant l'hypothèse que le revenu brut de salaire est égal pour chaque conjoint.

Source: Rapport Cofirentes, Tableau 20, page 31.

Tableau 7

Revenus de retraite assurés au couple dont les deux conjoints reçoivent une rente de retraite,
selon les pleins effets des régimes publics actuels (1977) (Les deux conjoints sont âgés de 65 ans et plus)

| Revenu avant retraite | | | | Revenu de retraite assuré par les régimes publics | | | | | | | |
|------------------------------|----------------------|----------------------|----------------|---|-------|----------------|------------------------------------|---|----------------|----------------------|----------------|
| Revenu brut de salaire | Revenu disponible | Rente de retraite | | Pension de sécurité de la vieillesse | | | Supplément de revenu garanti | Ensemble des revenus de retraite (3)+(5)+(8) | | Revenu disponible | |
| \$ | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | \$ | en % de (2) | \$ | en % de (2) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 3 000 | 2 948 | 696 | 24 | 3 494 | 4 190 | 142 | 1 852 | 6 042 | 205 | 6 042 | 205 |
| 5 000 | 4 882 | 1 160 | 24 | 3 494 | 4 654 | 95 | 1 620 | 6 274 | 129 | 6 274 | 129 |
| 6 600 | 6 429 | 1 531 | 24 | 3 494 | 5 025 | 78 | 1 435 | 6 460 | 100 | 6 460 | 100 |
| 7 000 | 6 816 | 1 624 | 24 | 3 494 | 5 118 | 75 | 1 388 | 6 506 | 95 | 6 506 | 95 |
| 10 000 | 9 131 | 2 319 | 25 | 3 494 | 5 813 | 64 | 1 040 | 6 854 | 75 | 6 854 | 75 |
| 12 500 | 10 795 | 2 899 | 27 | 3 494 | 6 393 | 59 | 750 | 7 144 | 66 | 7 144 | 66 |
| 13 200 | 11 258 | 3 062 | 27 | 3 494 | 6 556 | 58 | 669 | 7 225 | 64 | 7 225 | 64 |
| 15 000 | 12 443 | 3 479 | 28 | 3 494 | 6 973 | 56 | 461 | 7 434 | 60 | 7 400 | 59 |
| 20 000 | 15 699 | 4 639 | 30 | 3 494 | 8 133 | 52 | 0 | 8 133 | 52 | 8 011 | 51 |
| 25 000 | 18 846 | 5 798 | 31 | 3 494 | 9 292 | 49 | 0 | 9 292 | 49 | 9 153 | 49 |
| 35 000 | 24 917 | 6 123 | 25 | 3 494 | 9 617 | 39 | 0 | 9 617 | 39 | 9 438 | 38 |
| 50 000 | 33 410 | 6 123 | 18 | 3 494 | 9 617 | 29 | 0 | 9 617 | 29 | 9 438 | 28 |

Note: Ces montants correspondent à la situation financière du ménage pris dans son ensemble en faisant l'hypothèse que le revenu brut de salaire est égal pour chaque conjoint.

Source: Rapport Cofirentes, Tableau 21, page 31.

Tableau 8
Raisons données par des retraités pour leur retraite (par occupation)

| Raisons | Administrateurs Professionnels Techniciens | Cols blancs | Cols bleus | Cols bleus (primaire) |
|---------------|--|----------------|---------------|--------------------------|
| HOMMES | | | | |
| Obligatoire | 46.9 | 26.4 | 36.3 | 5.1 |
| Santé | 11.4 | 30.3 | 37.6 | 42.4 |
| Mise-à-pied | 3.6 | 4.8 | 10.2 | 2.0 |
| Autre | 33.4 | 36.8 | 15.9 | 45.3 |
| FEMMES | | | | |
| Obligatoire | 24.9 | 12.7 | 1.6 | |
| Santé | 24.5 | 38.8 | 41.9 | |
| Mise-à-pied | 2.1 | 2.3 | 7.3 | |
| Autre | 38.7 | 37.4 | 42.0 | |

Source: *Enquête santé Canada.*

Tableau 9
Mortalité des hommes selon les milieux socio-professionnels
période de 1955-1965

| Catégorie socio-professionnelle | Quotients perspectifs de mortalité à 35 ans* % | Nombre de survivants à 75 ans pour 1 000 vivants à 35 ans | Espérance de vie à 35 ans en années |
|--|--|---|--|
| Instituteurs (public) | 1.0 | 572 | 40.8 |
| Professions libérales et cadres supérieurs | 1.0 | 555 | 40.3 |
| Clergé catholique | 1.2 | 518 | 39.2 |
| Cadres moyens (public) | 1.2 | 507 | 38.9 |
| Techniciens (privé) | 1.6 | 517 | 39.2 |
| Cadres moyens (privé) | 1.7 | 490 | 38.4 |
| Ouvriers qualifiés (public) | 1.8 | 481 | 38.2 |
| Contremaîtres (privé) | 1.7 | 459 | 37.6 |
| Agriculteurs | 1.8 | 443 | 37.2 |
| Employés de bureau (privé) | 2.2 | 465 | 37.7 |
| Commerçants et artisans | 2.2 | 464 | 37.6 |
| Employés de bureau (public) | 2.0 | 450 | 37.3 |
| Ouvriers spécialisés (public) | 2.5 | 417 | 36.3 |
| Ouvriers qualifiés (privé) | 2.4 | 374 | 35.2 |
| Ouvriers spécialisés (privé) | 2.8 | 388 | 34.9 |
| Salariés agricoles | 2.8 | 366 | 34.9 |
| Manœuvres | 4.1 | 331 | 33.5 |
| Ensemble de la population | 2.75 | 407 | 36.0 |

*Le quotient perspectif de mortalité s'obtient en rapportant le nombre de décès survenus au cours d'une année, pour une génération, au nombre de survivants au 1^{er} janvier de cette même année.

Source: Article de Guy Desplanques dans *Économie et Statistique*, n° 49, octobre 1973.

2. LA RETRAITE EST LE REFLET DE LA VIE ACTIVE

de la vie active dépend la retraite

La retraite est essentiellement le prolongement de la vie active. Cela paraît évident. Mais cela signifie que la façon dont sera vécue la retraite et les problèmes qui y surgiront seront fonction d'une série de facteurs présents dans la vie active tels que :

- type de tâche: pure exécution, degré de contrôle, autonomie, complexité,
- niveau de revenu,
- état de santé
- relations sociales.

De ces facteurs dépendra, aux deux extrêmes, que l'on va ou *jouir* de la retraite ou la supporter comme une mort sociale.

Or, on constate que pour beaucoup la retraite est une mort sociale et même biologique. Cet état de chose a été **progressivement fabriqué** au cours de la vie active; et cela n'est pas un phénomène marginal, une *erreur* du système, mais bien dû à une place définie dans le processus de production et de travail en général qui conduit quasi inéluctablement vers une telle retraite.

Rappelons d'abord que dans les raisons invoquées pour prendre sa retraite, les raisons de santé étaient dominantes chez les cols bleus.

Ajoutons les taux de mortalité selon les milieux socio-professionnels (voir le Tableau 9 de la page 12).

La mort non plus ne frappe pas au hasard. La longévité dépend du travail antérieur.

Le rapport du Bureau international du travail intitulé **Travailleurs âgés: travail et retraite**, précise en outre:

Toutefois, en dépit des progrès réalisés — très variables au demeurant suivant les pays et secteurs — les travailleurs âgés

ont peut-être souffert plus que les autres de la persistance dans de nombreux cas de mauvaises conditions de travail, non en raison d'attitudes véritablement discriminatoires à leur égard, mais parce que ce sont justement des conditions de travail difficiles et harassantes qui sont à la base du vieillissement prématuré de beaucoup de travailleurs.

(page 35) – (souligné par nous).

Les études démontrent que le moment de la retraite dépend directement des ressources accumulées par les travailleurs dans le sens de l'état de santé, le revenu, la situation de travail.

**c'est notre classe sociale
qui détermine notre retraite**

L'étude sur l'**appauvrissement des petits salariés** faite par le Centre des services sociaux du Montréal Métropolitain en décembre 1977 démontre entre autres que cet état de *ressources accumulées* n'est pas, contrairement au rêve américain, un processus cumulatif et ascendant au cours de la vie active. La vie de travail n'est pas celle *d'un petit cireur de soulier devenu millionnaire*. Au contraire, quand cette étude regarde les assistés sociaux et les chômeurs, elle constate qu'il y a un phénomène descendant d'appauvrissement; une conjonction de travail exposée à des conditions physiques et générales pénibles, de travail moins bien payé, d'accidents de travail et de maladie conduit à un appauvrissement progressif.

Finie donc l'accumulation de ressources et en même temps de la retraite heureuse. L'étude en fait démontre que c'est un certain type de travail qui fabrique plus tard le chômeur et l'assisté social.

Finalement, comme le laisse entendre le rapport du BIT, *dis-moi quel travail tu fais, et je te dirai quand tu seras vieux.*

La capacité d'exécution de certains travaux décline avec l'âge et on constate que dans d'assez nombreux cas le travailleur âgé n'est plus apte à assumer avec le même rendement l'ensemble des tâches qui lui sont confiées . . .

C'est pourquoi, par référence aux exigences du rendement, les difficultés rencontrées par les travailleurs se produisent généralement à un âge différent suivant les emplois, par exemple 40 à 50 ans dans la sidérurgie et la construction automobile, 30 à 40 ans dans le bâtiment, 20 à 30 ans dans le montage électronique. Cet âge est de moins en moins élevé. (page 15)

La retraite est donc bien le reflet à tous les niveaux de la vie active. C'est ce qui fait dire à la sociologue Anne-Marie Guillemond:

Ce n'est qu'en agissant sur le montant et la nature des ressources (santé, revenu, vie sociale, type de travail, etc . . .) accumulés au cours de la période productrice de l'existence que l'on pourra apporter des solutions au problème des personnes âgées.

(La retraite: entre le travail et la mort).

3. L'ÂGE DE LA RETRAITE On peut réduire, comme les patrons le font, la question de l'âge de la retraite à deux problèmes qui, bien que réels, ne doivent pas nous emprisonner dans des solutions pires que la situation actuelle. Le premier problème est démographique.

Tableau 10
Population du Québec

a) En milliers

| Année | Moins de 20 ans | 20-64 ans | 65 ans et plus | Total |
|-------|--------------------|-----------|-------------------|-------|
| 1975 | 2 306 | 3 427 | 459 | 6 192 |
| 1980 | 2 204 | 3 791 | 538 | 6 533 |
| 1985 | 2 174 | 4 128 | 611 | 6 913 |
| 1990 | 2 283 | 4 286 | 703 | 7 272 |
| 1995 | 2 397 | 4 378 | 793 | 7 568 |
| 2000 | 2 387 | 4 550 | 860 | 7 797 |
| 2025 | 2 396 | 4 838 | 1 412 | 8 646 |
| 2050 | 2 416 | 4 983 | 1 438 | 8 837 |

b) Rapports démographiques en pourcentages

| Année | Moins de 20 ans sur total | 20-64 ans sur total | 65 ans et plus sur total | 65 ans et plus sur 20-64 ans |
|-------|---------------------------------|------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 1975 | 37,2 | 55,4 | 7,4 | 13,4 |
| 1980 | 33,8 | 58,0 | 8,2 | 14,1 |
| 1985 | 31,5 | 59,7 | 8,8 | 14,7 |
| 1990 | 31,4 | 58,9 | 9,7 | 16,5 |
| 1995 | 31,7 | 57,9 | 10,5 | 18,1 |
| 2000 | 30,6 | 58,4 | 11,0 | 18,8 |
| 2025 | 27,7 | 56,0 | 16,3 | 29,1 |
| 2050 | 27,3 | 56,4 | 16,3 | 28,9 |

Source: Analyse actuarielle au 31 décembre 1974, Régie des rentes du Québec

On assiste donc à une augmentation relative de la part des personnes âgées dans la population. Cela va donc entraîner des coûts supplémentaires. Cependant, des pays qui traitent déjà mieux que nous leurs *vieux* ont des démographies plus fortes en personnes âgées que nous. (Voir Tableau 11 à la page 16).

Le deuxième problème concerne les masses d'argent drainées dans les pensions. Certains analystes estiment qu'entre 70 et 80% des besoins normaux de capital industriel, ramassé hors des entreprises, le sera dans le futur par le biais des fonds de pension privés. L'ensemble des fonds de pension publics et privés représente d'autre part la deuxième source d'investissement à long terme au Canada. On voit immédiatement l'enjeu du contrôle de ces fonds.

Tableau 11
Importance de la population âgée par rapport à l'ensemble de la population active (1956-1985)

a: Nombre relatif de personnes de 65 ans et plus dans la population totale (%).
b: Taux d'activité de la population de 65 ans et plus (%).
c: Nombre de personnes inactives de 65 ans et plus pour 100 personnes actives de tout âge (%).

| | | 1951 | 1956 | 1959 | 1965 | 1970 | 1975 | 1980 | 1985 |
|-------------|---|------|------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Allemagne | a | 9,3 | 9,9 | 10,4 | 11,9 | 13,3 | 14,2 | 14,4 | 12,6 |
| | b | | 16,5 | 16,3 | 14 | 12,3 | 10 | 7,2 | 4,8 |
| | c | | 17,0 | 17,9 | 22,2 | 26,7 | 30,1 | 31,3 | 28,1 |
| Belgique | a | 11,1 | 11,6 | 11,7 | 12,5 | 13,3 | 14,2 | 14,7 | 13,4 |
| | b | | 13,8 | 13,7 | 6,4 | 6,3 | 6,3 | 6,3 | 6,2 |
| | c | | 25,0 | 25,7 | 29,3 | 31,2 | 32,7 | 33,1 | 29,8 |
| Canada | a | | | | 7,6 | 7,8 | 8,0 | 8,4 | |
| Danemark | a | 9,1 | 9,9 | 10,3 | 11,4 | 12,1 | 13,0 | 13,6 | 13,7 |
| | b | | 20,0 | 19,7 | 22,9 | 21,2 | 19,9 | 17,7 | 15,5 |
| | c | | 16,5 | 17,3 | 19,2 | 20,9 | 22,5 | 24,3 | 24,8 |
| États-Unis | a | | 8,5 | 8,6 ⁹ | 9,3 | 9,6 | 9,8 | 10,1 | 10,2 |
| | b | | 23,7 | | 17,1 | 16,6 | 14,6 | 13,9 | 13,3 |
| | c | | 15,8 | | 19,5 | 19,3 | 19,8 | 20,1 | 20,6 |
| Finlande | a | | | | 7,9 | 8,9 | 10,3 | 11,4 | 11,4 |
| | b | | | | 10,0 | 9,5 | 8,9 | 8,1 | 7,4 |
| | c | | | | 15,0 | 17,3 | 20,3 | 22,7 | 23,2 |
| France | a | 11,4 | 11,6 | 11,6 ¹ | 12,0 | 12,8 | 13,3 | 13,3 | 11,7 |
| | b | | 20,7 | 20,4 ¹ | 13,1 | 10,7 | 7,1 | 5,6 | 3,9 |
| | c | | 20,4 | 21,0 ¹ | 24,9 | 27,1 | 29,2 | 29,7 | 26,3 |
| Irlande | a | 10,7 | 10,9 | 10,8 ² | 11,2 ³ | 11,2 ⁴ | 11,3 ⁵ | 11,5 ⁶ | 11,4 ⁷ |
| Italie | a | 8,1 | 8,7 | 8,8 ⁸ | 9,7 | 10,6 | 11,7 | 12,7 | 12,0 |
| | b | | 15,6 | 15,5 ⁸ | 10,9 | 7,3 | 7,1 | 6,3 | 5,4 |
| | c | | 17,3 | 17,7 ⁸ | 21,7 | 26,4 | 30,2 | 33,2 | 31,5 |
| Japon | a | | | | 6,3 | 7,0 | 7,9 | 8,9 | 9,5 |
| | b | | | | 34,3 | 32,9 | 30,7 | 28,4 | 25,7 |
| | c | | | | 8,4 | 9,2 | 11,0 | 13,1 | 15,0 |
| Norvège | a | 9,6 | 10,2 | 10,6 | 11,9 | 12,8 | 13,4 | 13,8 | 14,0 |
| | b | | 20,6 | 20,8 | | | | | |
| | c | | 20,1 | 21,1 | | | | | |
| Pays-Bas | a | 7,8 | 8,4 | 8,8 | 9,5 | 10,1 | 10,6 | 10,9 | 10,8 |
| | b | | 13,1 | 12,9 | 9,3 | 7,9 | 6,8 | 5,6 | 4,7 |
| | c | | 20,0 | 21,1 | 23,4 | 25,5 | 28,1 | 30,0 | 30,2 |
| Royaume-Uni | a | 10,9 | 11,3 | 11,5 ⁸ | 12,0 | 12,8 | 13,5 | 13,9 | 13,5 |
| | b | | 16,2 | 15,6 ⁸ | 12,4 | 11,3 | 10,7 | 10,4 | 10,3 |
| | c | | 19,7 | 20,5 ⁸ | 22,0 | 24,7 | 26,7 | 27,5 | 26,5 |
| Suède | a | 10,2 | 11,0 | 11,5 | 12,6 | 13,6 | 14,7 | 15,6 | 15,9 |
| | b | | 20,5 | 20,3 | | 12,6 | 10,9 | 9,5 | 7,3 |
| | c | | 20,3 | 21,3 | 21,8 | 24,6 | 27,4 | 29,7 | 30,9 |

Notes: (1) 1960 (4) 1971 (7) 1986
 (2) 1961 (5) 1976 (8) 1958
 (3) 1966 (6) 1981 (9) 1957; 1961 - 8,8 estimation

Sources:
 OCDE: L'évolution démographique en Europe occidentale et aux États-Unis.
 OCDE: L'évolution démographique de 1970 à 1985 dans les pays Membres de l'OCDE.

les patrons veulent couper
dans les conditions d'accès
à la retraite

Ajoutons une troisième dimension bien réelle, mais rarement mentionnée: les possibilités d'une certaine rareté de main-d'œuvre dans le futur liée à la faible croissance démographique actuelle.

Ces problèmes entraînent les patrons, sous le couvert de l'humanisme (pourquoi forcer un homme à prendre sa retraite?), de la moralité (il est injuste de verser des prestations à quelqu'un qui peut travailler ou a des revenus) et de la saine gestion des finances publiques, à se diriger vers l'éloignement de l'âge de la retraite, la sélectivité des prestations aujourd'hui universelles des régimes publics et le renforcement du rôle des fonds privés et évidemment le maintien de leur contrôle privé. À cet égard le *mot d'ordre* patronal est conforme à leur enlèvement général sur d'autres questions: la meilleure protection des pensionnés serait une économie forte et saine, c'est-à-dire avec un minimum de contrôle sur les entreprises et un minimum de législation sociale. Agir autrement, comme le dit G.N. Calvert dans **Pensions and Survival** équivaudrait à:

museler les fonds de pension privés, détruire une source majeure de capital, enrayer l'économie, faire augmenter l'impôt à des niveaux tels qu'il ne vaut plus la peine de travailler, renforcer le chômage et l'inflation; ce serait la fin du dollar canadien.

gouvernement canadien
en lave les mains

Sans endosser complètement cette vision d'apocalypse, le gouvernement canadien fait preuve de beaucoup de retenue dans ses réponses à l'enquête du BIT sur le sujet; ou bien il prend soin de transformer les propositions d'action en vœux pieux sous prétexte de difficultés économiques, ou bien il renvoie carrément la question à la libre négociation entre les parties jouant ainsi, quand ça lui plaît et au niveau international, la carte de la liberté syndicale et de la libre négociation (tout en maintenant encore et depuis trois ans la loi 73, tout en matraquant les facteurs!).

Pour la CSN, la question de l'âge de la retraite entraîne deux ordres de réponses: le premier concerne la vie active des travailleurs.

La CSN affirme donc qu'il ne saurait y avoir de solutions véritables aux problèmes de la retraite sans action tout au long de la vie; les éléments décisifs sont si étroitement liés qu'une simple modification du revenu ou de l'âge ne saurait avoir de conséquence très positive. Il faut envisager le travail à faire au niveau du revenu durant toute la vie, de la santé en général, de l'organisation et des charges de travail, des rapports entre loisir et travail tout au long de la vie, de l'éducation, du recyclage et de la formation permanente.

Deuxièmement, la CSN pense qu'il faut organiser une période de prise progressive de la retraite entre, par exemple, 55 et 70 ans. Cela est conforme aux décisions du Conseil canadien de développement social qui s'est prononcé en ce sens en 1976 et conforme à l'orientation du document du BIT sur la question:

l'idée se fait jour de plus en plus de la nécessité [. . .] de réserver une période de transition, tant par l'aménagement des conditions de travail que par celles régissant l'octroi des pensions de vieillesse, entre l'âge de la pleine activité et celui auquel la pension sera versée à son taux normal. (Ibid., page 42).

Cela implique, tant au niveau de la convention collective que de la législation des actions permettant d'organiser le **temps de travail** en conséquence (diminution de la journée, de la semaine, de l'année de travail avec pleine compensation en fonction de l'âge des travailleurs) **charge de travail** (cadences, travail par équipes alternantes, efforts physiques, etc.), **le revenu** (articulation de la pension de sécurité de la vieillesse, du supplément de revenu garanti, du régime des rentes du Québec et des régimes supplémentaires; ces différents éléments devant être assouplis et permettre une retraite progressive).

RECOMMANDATIONS

- (1) Considérant que la retraite est le prolongement de la vie active et que c'est dans cette période de la vie active que des actions décisives concernant la retraite doivent être prises,

la CSN affirme la nécessité d'agir sur la santé et la sécurité, le revenu, l'éducation et l'organisation du travail avant la retraite et durant toute la vie de travail pour permettre une retraite décente.

La CSN revendique

- (2) des politiques concernant le temps de travail, la charge de travail et le revenu compensatoire de telle sorte qu'il puisse y avoir une prise de la retraite progressive,

Cela signifie, par exemple, qu'il puisse y avoir des conditions de travail et des organisations du temps de travail particulières pour les travailleurs âgés.

- (3) Que l'âge de l'admission à la retraite progressive ou totale s'il y a lieu soit avancée à 55 ans,

Avancer l'âge de l'admission à la retraite signifie par exemple:

- permettre des régimes supplémentaires qui verseraient des pensions sur une période fixe (55 ans à 65 ans),
- permettre des régimes supplémentaires qui combleraient la différence entre le revenu du travail et le revenu antérieur,
- élargir de beaucoup les possibilités de retraite anticipée sans pénalité.

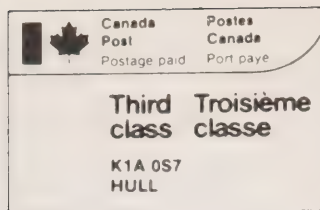
- (4) Que soit maintenu 65 ans comme âge normal d'acquisition du droit à une pleine retraite dans les régimes publics et au maximum 65 ans dans les régimes supplémentaires.

- (5) Qu'il n'y ait aucun âge légal obligatoire de prise de la retraite.

L'abolition d'un âge obligatoire de retraite doit se faire à la condition que les recommandations 3 et 4 soient respectées.

- (6) Que soit maintenue l'universalité des prestations des régimes publics.

- (7) Que dans le cadre de la prise progressive de la retraite et de toute façon à compter de 65 ans, soient développés des services particuliers destinés aux personnes âgées (transport, loisir, santé, etc.).



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Association of Universities and Colleges of Canada:

Dr. Lloyd Barber, President, University of Regina;
Dr. Claude Thibault, Executive Director;
Mr. Ken Clements, Director of Finance.

Confederation of National Trade Unions:

Mr. Leopold Beaulieu, Treasurer;
Mr. Vincent Dagenais, Economist;
Mr. Michel Rioux, Director of Information.

Association des universités et collèges du Canada:

M. Lloyd Barber, président, University of Regina;
M. Claude Thibault, directeur général;
M. Ken Clements, directeur des finances.

Confédération des syndicats nationaux:

M. Leopold Beaulieu, trésorier;
M. Vincent Dagenais, économiste;
M. Michel Rioux, directeur de l'information.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Tuesday, January 30, 1979

Le mardi 30 janvier 1979

Issue No. 13

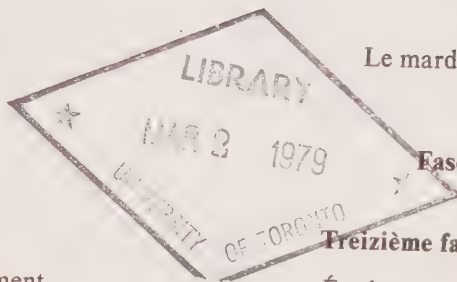
Fascicule n° 13

Thirteenth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Treizième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)



THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |

(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |

(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins; à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 30, 1979
(18)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2:00 p.m.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Anderson, Bird, Buckwold, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman, Norrie, Quart. (10)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher; Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The following witnesses were heard:

Canadian Federation of Independent Business:

Mr. Daniel L. Horigan, Director, National Affairs.

Institute for Research on Public Policy:

Dr. David Hoffman, Executive Director;

Dr. Mark Laplante, Director, Social Trends Project;

Mrs. Nicole Schwartz-Morgan, Consultant.

The above witnesses answered questions put to them by the Committee members.

It was ordered that a document from the Canadian Federation of Independent Business entitled "Mandate", number 48, dated April, 1977, be printed as Appendix "13-A" to these proceedings. It was also ordered that the brief presented by the Canadian Federation of Independent Business be printed as Appendix "13-B" and the brief presented by the Institute for Research on Public Policy be printed as Appendix "13-C" to these proceedings.

At 3:35 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 30 JANVIER 1979
(18)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Anderson, Bird, Buckwold, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman, Norrie, Quart. (10)

Aussi présents: M. Warren James, premier chercheur; M. E. D. Wilgress, consultant en recherches.

Les témoins suivants sont entendus:

De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:

M. Daniel L. Horigan, directeur, Affaires nationales.

Institut de recherches politiques:

M. David Hoffman, directeur exécutif;

M. Mark Laplante, directeur, Projet sur les tendances spéciales;

M^{me} Nicole Schwartz-Morgan, consultante.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Il est ordonné que le document de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante intitulé «Mandat», Numéro 48, avril 1977, soit joint en Appendice «13-A» aux présentes délibérations. Il est également ordonné que le mémoire présenté par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante soit joint en Appendice «13-B» et que le mémoire présenté par l'Institut de recherches politiques soit joint en Appendice «13-C» aux présentes délibérations.

A 15 h 35 le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, January 30, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2 p.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, today we have with us, representing the Canadian Federation of Independent Business, Mr. Daniel L. Horigan, Director of National Affairs. Mr. Horigan will speak for himself.

Mr. Daniel L. Horigan, Director, National Affairs, Canadian Federation of Independent Business: Thank you, Mr. Chairman.

Honourable senators, we are pleased to have this opportunity to present to you the viewpoint of the owner-managed businesses in Canada. Our organization represents that sector of the economy and we have at the present time something over 53,000 members across Canada. Our membership represents all types of owner-managed businesses.

Senator Croll tells me he is pleased that our submission is as brief as it is.

The Chairman: And more to the point, that it says what it does. Indeed, it being as short as it is, perhaps you could read it into the record.

Mr. Horigan: Thank you, Mr. Chairman. The brief is entitled "Owner-Manager Concerns About Retirement."

In any consideration of retirement, a clear distinction needs to be made between the concerns of large organizations and those of the small and medium-sized enterprises, SMEs, represented by the owner-managed sector of the economy. This brief addresses the concerns of the latter.

By their very nature, SMEs have very different personnel relationships from those common to large organizations. Being smaller, the relationship tends to be much less formal and less rigidly structured. Then, too, both employer and employee are more likely to have similar attitudes to work. Additionally, there is a greater use of marginally skilled and part-time help. For example, many small businesses rely on retired persons to supplement the owner's skills or to relieve the owner of one or more of the demands on his or her always-too-scarce time. Handicapped people, those who prefer to work only part-time, students, et cetera, are also a source of help which can be used more readily in a small business where there are fewer artificial barriers to their employment. In fact, small business owners strongly resent any imposition on their freedom to manage by government regulation or otherwise; and this would most certainly include mandatory retirement because of age.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 30 janvier 1979

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures afin d'étudier la question de la retraite obligatoire.

Le sénateur Davod A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Messieurs les sénateurs, nous accueillons aujourd'hui M. Daniel L. Horigan directeur des Affaires nationales de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes. Il parle en son nom.

M. Daniel L. Horigan, directeur, Affaires nationales, Fédération canadienne des entreprises indépendantes: Je vous remercie, monsieur le président.

Messieurs les sénateurs, nous sommes heureux de saisir cette occasion pour exposer le point de vue des entreprises canadiennes gérées par leur propriétaire. Notre organisme compte actuellement plus de 53,000 membres répartis dans tout le Canada. Il représente ce secteur de l'économie et tous les types d'entreprises que gèrent des propriétaires exploitants.

Le sénateur Croll m'a dit se réjouir de la brièveté de notre mémoire.

Le président: Et surtout de ce qui y est dit. Vu sa brièveté, peut-être pourriez-vous en faire lecture pour qu'il soit versé au compte rendu.

M. Horigan: Je remercie, monsieur le président. Le mémoire s'intitule «Préoccupation des propriétaires-exploitants à l'égard de la retraite «Owner-Manager Concerns About Retirement».

Dans toute étude de la retraite, il faut établir une nette distinction entre les préoccupations des vastes organismes et celles des petites et moyennes entreprises, que représente le groupe économique des propriétaires-exploitants. Ce mémoire exprime les préoccupations de ce dernier groupe.

De par leur nature même, les PME ont avec leur personnel des relations bien différentes de celles qu'ont les grands organismes avec le leur. En raison de la taille plus modeste de ces entreprises, les relations qui y prévalent sont moins strictes, moins rigides. L'employeur et l'employé ont aussi probablement des attitudes semblables à l'égard du travail. En outre, ces entreprises font plus largement appel à des employés moins spécialisés et à du personnel occasionnel. Par exemple, un grand nombre de petites entreprises comptent sur des personnes à la retraite pour dépanner le propriétaire ou le soulager du lourd fardeau que représentent pour lui ou elle des honoraires très chargés. Certains handicapés, ceux qui préfèrent ne travailler qu'à temps partiel, les étudiants et d'autres citoyens encore sont une source de main-d'œuvre qui peut être plus facilement embauchée dans des petites entreprises parce que ces dernières opposent moins de barrières artificielles à leur embauche. En réalité, les propriétaires de petites entreprises s'opposent fermement à toute restriction de leur liberté de gestion, qu'elle leur soit imposée par réglementation gouvernementale ou autre; cela vise évidemment en outre la retraite obligatoire en raison de l'âge.

[Text]

A persistent complaint of CFIB's members is a lack of available skills and the poor attitudes toward work primarily exhibited by many employees who have known nothing but affluence in their lifetime. Changing attitudes and teaching-needed skills is going to take time. In view of this, and also of the demographic situation in Canada, the country can ill afford to force its older workers to retire at an age when many of them are still physically, but particularly mentally, able and willing to contribute to the economy.

The demographic situation also suggests that extreme caution be used in arbitrarily adding to Canada's pension burden at the same time that fewer people will be available to produce the wealth to pay the pensions. Quite aside from any other considerations, this one factor alone strongly suggests the need for flexibility in retirement policy.

Still another concern related to the economic aspect of retirement policy is the danger that too much of the country's wealth will be channelled into pension and savings funds and therefore be unavailable in the form of the risk capital needed to spawn or expand small businesses.

A final consideration, which could well prove to be the most important of all, has to do with the effect on those individuals who are arbitrarily removed from the work force, and the resultant social and economic costs to society of dealing with their removal. A quotation from Dr. Hans Selye, Director of the Institute of Experimental Medicine and Surgery at the University of Montreal and a world-recognized authority on the body's physiological response to stress, pinpoints this area of concern:

Man must work . . . We have to begin by clearly recognizing that work is a biological necessity. Just as our muscles become flabby and degenerate if not used, so our brain slips into chaos and confusion unless we constantly use it for some work that seems worthwhile to us.

The obvious conclusion to be drawn from the points above is that Canadian owner-managers oppose in principle the concept of mandatory retirement based on age alone. Mr. Chairman, I have copies of the "Mandate" votes.

The Chairman: Perhaps you would enlarge on that.

Mr. Horgan: I made reference to "Mandate." I have copies available in French and English. In the brief we make reference to the Mandate process. That is a process whereby we inform our members of current bills or issues that will affect them either as business people or as Canadian citizens. We present the background for the issue as simply as we can without losing sight of the principle involved. We give arguments for and against each of the issues as impartially as we can. We then enclose a ballot card on which we ask our members to indicate whether they are in favour of or against the proposition, or whether they have difficulty expressing an opinion. Those ballot cards are returned in a pre-addressed envelope to our tabulation centre in Don Mills, where the vote is counted and the ballots themselves are then physically

[Traduction]

Les membres de la FCEI déplorent de façon constante la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'attitude négative à l'égard du travail qu'on retrouve surtout chez les employés qui n'ont jamais connu que l'abondance. Pour changer ces attitudes et former les employés compétents dont on a besoin, il faut du temps. Compte tenu de ce facteur et de la situation démographique du Canada, le pays ne peut se permettre de contraindre les travailleurs âgés à prendre leur retraite à un âge où un grand nombre d'entre eux sont encore physiquement, mais surtout mentalement, en mesure de contribuer à l'économie et souhaitent le faire.

La situation démographique révèle aussi qu'il faut user d'une grande prudence et ne pas ajouter sans raison au fardeau qui pèse déjà sur le Régime des pensions du Canada, à un moment où de moins en moins de gens seront en mesure de fournir les fonds nécessaires au versement des prestations de retraite. Mis à part toute autre considération, ce seul facteur dicte l'adoption d'une attitude de souplesse en matière de politique de retraite.

Un autre objet de préoccupation lié à l'aspect économique de la politique de retraite est le danger qu'une trop grande part de la richesse du pays soit déversée dans des fonds de régimes de pension et d'épargne et ne soit plus utilisable comme capital-risque, lequel est nécessaire à la multiplication et à l'expansion des petites entreprises.

Un dernier aspect, qui pourrait bien être le plus important, a trait aux conséquences qu'aurait l'application de cette politique sur ceux qui sont arbitrairement exclus du monde du travail, ainsi qu'aux dépenses d'ordre social et économique que devra assumer la société en procédant à cette exclusion. Cette question a été étudiée par le docteur Hans Selye, directeur de l'Institut de médecine et de chirurgie expérimentales de l'Université de Montréal, autorité mondialement reconnue dans le domaine de la réaction physiologique au stress:

L'homme doit travailler . . . nous devons admettre dès le départ que le travail est une nécessité biologique. À l'instar des muscles qui deviennent flasques et dégénèrent s'ils ne sont pas utilisés, notre cerveau est envahi par le chaos et la confusion si nous ne l'utilisons pas constamment à un travail que nous jugeons valable.

La conclusion à tirer de tout cela est que les propriétaires-exploitants canadiens s'opposent en principe à la retraite obligatoire justifiée par l'âge seulement. Monsieur le président, j'ai ici des copies des votes du «Mandat».

Le président: Peut-être pourriez-vous préciser.

M. Horgan: J'ai fait référence au «Mandat». J'en ai des copies en français et en anglais. Dans notre mémoire, nous faisons référence au processus de mandat, par lequel nous informons nos membres sur les projets de loi et questions qui les concernent soit en tant qu'hommes d'affaire soit en tant que citoyens. Nous exposons l'essentiel de la question aussi simplement que nous le pouvons sans perdre de vue l'objet en cause. Nous donnons notre avis, nous envisageons le pour et le contre, avec autant d'impartialité que possible. Nous joignons ensuite un bulletin de vote en demandant à nos membres de se prononcer en faveur de la proposition ou contre elle, ou éventuellement de dire s'ils éprouvent des difficultés à donner leur avis à ce sujet. Ces bulletins nous sont retournés, dans une enveloppe adressée à notre centre de comptabilité à Don Mills.

[Text]

forwarded here to Ottawa to the appropriate members of Parliament.

Senator Deschatelets: Can you say if, on the ballot that is returned to your organization, there is anything else besides "yes" or "no"? Is there any justification for their reasoning?

Mr. Horigan: On the back of the ballot card there is space for comment. We do not see that; that goes directly to the MP. There is no provision for indicating why they made the choice they did. It is a simple "yes" or "no" vote or "no opinion"; and "no opinion" in many cases simply means "undecided."

Senator Deschatelets: How do you develop the arguments for or against?

Mr. Horigan: Our staff develops them, generally in consultation with people who are knowledgeable in the area. For example, on labour questions we generally check with some of our friends in the labour movement, to make sure that we are stating the case fairly from their standpoint. For example, I have three consulting actuaries who help me on pension matters. If you put in a question on pensions, I would consult with them on the wording. Also, I might consult with one of our tax experts on the wording. We go to extreme lengths to ensure that the arguments for and against are as balanced as they can be. In fact, many times our members criticize us for presenting such a balanced argument that they do not know how to vote; but at least it makes them think.

Senator Bird: Why was there such a great change in the voting within an 18-month period?

Mr. Horigan: One was lowering the retirement age. They were against lowering the retirement age. They were in favour of eliminating compulsory retirement age. There are two different views on the same subject.

The Chairman: Would you take a minute to explain the result, for the record?

Mr. Horigan: Yes, Mr. Chairman. As I think I mention in the brief, we received ballots back from somewhere between 22 and 25 per cent of our members. In other words, we have 52,000 members and this vote probably represents over 10,000 independent businesses in Canada. The first question which appeared in Mandate No. 48, in April 1977, was:

Are you for or against lowering the normal retirement age?

By way of explanation we said:

Back in the early 30s, before pension plan came into general use, worker retirement peaked at about age 78. By 1961 many pension plans had been established and peak retirement age had dropped to 70. In 1971, following the introduction of the Canada Pension Plan and the further extension of private plans, average retirement age had dropped still lower and retirement for many workers became mandatory at age 65. Today there is pressure

[Traduction]

où le décompte des voix est fait, tandis que nous faisons suivre les bulletins à Ottawa, aux députés concernés.

Le sénateur Deschatelets: Pouvez-vous nous dire si le bulletin de vote donne la possibilité d'exprimer autre chose qu'un «oui» ou un «non»? Peut-on par exemple circonstancier sa réponse?

M. Horigan: Nous avons prévu au dos de la carte un espace pour les commentaires. Mais nous ne nous en préoccupons pas; les cartes sont réexpédiées directement aux députés. Nous n'inscrivons pas les raisons qui motivent le choix. Nous comptabilisons simplement un «oui» ou un «non», ou un «sans opinion» qui veut dire dans bien des cas «indécis».

Le sénateur Deschatelets: Que faites-vous ensuite de ces résultats?

M. Horigan: Nos équipes en font une analyse, de façon générale en consultant des spécialistes du domaine considéré. S'il s'agit par exemple de législation du travail, nous consultons certains de nos amis des syndicats pour nous assurer que nous exposons la situation conformément à leur point de vue. Je prends conseil auprès de trois actuaires, par exemple, sur tout ce qui concerne les retraites. Si nous posons une question à ce sujet, je les consulterai sur la façon de la rédiger. Je pourrais aussi pour cela consulter un de nos experts fiscaux. Nous ne ménageons donc pas nos efforts, afin d'assurer un juste équilibre entre les arguments pour et les arguments contre, que nous suggérons à nos correspondants. Il est d'ailleurs à noter que, dans bien des cas, nous nous faisons critiquer pour proposer des arguments trop équilibrés qui rendent le vote difficile. Mais au moins cela les fait réfléchir.

Le sénateur Bird: Comment expliquez-vous ces changements dans les suffrages exprimés, en l'espace de 18 mois?

M. Horigan: Il était question d'abaisser l'âge de la retraite. De façon générale, nos adhérents s'y sont opposés; ils préconisaient l'abrogation de l'âge de la retraite obligatoire. On peut faire état de deux points de vue à ce sujet.

Le président: Prendriez-vous le temps de nous commenter les résultats que vous avez obtenus, ceci pour le procès-verbal?

M. Horigan: Voilà: je crois déjà avoir mentionné dans le mémoire que nous avons reçu des bulletins de vote d'à peu près 22 à 25 p. cent de nos membres. Autrement dit, et puisque nous avons 52,000 inscrits, il s'agissait d'une participation d'à peu près 10,000 entreprises canadiennes indépendantes. La première question qui était posée sur la carte 48, en avril 1977, était celle-ci:

Êtes-vous pour ou contre l'abaissement de l'âge normal de la retraite?

Ce que nous expliquions de la façon suivante:

Pendant les années 30, avant que n'entrent en vigueur les régimes de retraite, les ouvriers prenaient leur retraite vers 78 ans. Dès 1961, de nombreux régimes de retraite avaient été institués, et l'âge de la retraite était tombé à 70 ans. En 1971, à la suite de l'application du Régime de retraite du Canada et de l'extension prise par les régimes privés, l'âge moyen de la retraite s'était encore abaissé et pour beaucoup d'ouvriers il est devenu obligatoire à 65

[Text]

being exerted to encourage (or force) retirement at age 60 or even 55.

The arguments for that proposition are as follows:

Early retirement opens up jobs for younger workers, among whom unemployment is highest. It also increases ease of upward mobility within management. In an affluent society, those who have worked hard for many years have earned a longer life of leisure.

The arguments against this lowering of retirement age are as follows:

Early retirement will weaken Canada's already poor productivity. Forcing retirement for reasons other than failing mental or physical health is a violation of human rights; in fact, work is a biological necessity according to Dr. Hans Selye, an expert in the theory of stress.

On that issue, 21 per cent of our members favoured lowering the retirement age, 77 per cent opposed it, and 2 per cent registered "no opinion."

In October, 1978, in Mandate No. 60, we posed the question, "Are you for or against compulsory retirement based on age?"

The explanation here is as follows: Many institutions—private and public—now make retirement of employees compulsory when the employee reaches age 65. Pension bonuses are often available to those employees who take early retirement. Now that more Canadians are living beyond age 65 than ever before, the question of retirement has taken on great importance. The United States Congress recently passed a law ending compulsory retirement of civil servants. Legislation forbidding compulsory retirement is being considered in Canada.

The arguments for compulsory retirement based on age were:

Many skills and types of employment become obsolete as the result of new technology. Older workers should step aside to create employment for younger workers.

The arguments against compulsory retirement based on age were:

An individual's capacity to work effectively does not depend on age. The number of young people entering the labour force will decline dramatically in the future.

On that question, 12 per cent of our members favoured compulsory retirement based on age, 86 per cent were opposed, and again, 2 per cent registered "no opinion".

Senator Bird: I was very interested in this, and I was surprised by these results because I had expected that small businesses would take the opposite point of view. The reason I thought that was that I thought you would have trouble with

[Traduction]

ans. Aujourd'hui on tend à encourager (ou même à rendre obligatoire) l'âge de la retraite à 60 ou même à 55 ans.

Nos arguments en faveur de cette disposition sont les suivants:

Lorsque l'âge de la retraite est avancé, les chances de trouver du travail s'accroissent d'autant pour les jeunes travailleurs qui sont les plus touchés par le chômage. D'autre part, les cadres ont de meilleures possibilités d'avancement. Dans une société d'abondance, ceux qui ont travaillé dur pendant toute leur vie ont gagné un repos bien mérité.

Les arguments qui vont à l'encontre de cette proposition sont les suivants:

L'abaissement de l'âge de la retraite portera préjudice à la productivité canadienne, qui est déjà bien basse. Imposer l'âge de la retraite pour des raisons autres que de santé, est une violation des droits de la personne: de fait, si l'on se reporte aux déclarations du professeur Hans Selye, spécialiste de la théorie de la tension nerveuse, le travail est une nécessité biologique.

Les résultats de ce sondage sont les suivants: 21 p. 100 en faveur d'un abaissement de l'âge de la retraite, 70 p. 100 contre et 2 p. 100 de bulletins blancs.

En octobre 1978, sur la carte n° 60, nous avons posé la question: «Êtes-vous pour ou contre une retraite obligatoire en fonction de l'âge?»

Nos commentaires explicatifs étaient les suivants: De nombreux organismes, privés et publics, obligent leurs employés à prendre leur retraite à 65 ans. Il est même possible à certains employés qui prennent une retraite anticipée de toucher un bonus. Aujourd'hui, de plus en plus de Canadiens vivent au-delà de 65 ans, et la question de la retraite est devenue cruciale. Le Congrès des États-Unis a récemment adopté une loi mettant fin à la pratique de l'âge obligatoire de la retraite pour les employés de la fonction publique. Au Canada, une législation analogue est à l'étude.

Les arguments en faveur d'une retraite obligatoire en fonction de l'âge étaient les suivants:

Les progrès de la technologie rendent périmées de nombreuses aptitudes et de nombreuses formes d'emploi. Les travailleurs âgés devraient céder la place aux plus jeunes.

Les arguments contre une retraite obligatoire en fonction de l'âge étaient les suivants:

L'aptitude d'une personne à exécuter un travail avec efficacité ne dépend pas de son âge. Le nombre de jeunes gens arrivant sur le marché du travail est appelé à diminuer considérablement d'ici quelques années.

Pour cette question, 12 p. 100 de nos membres étaient en faveur de la retraite obligatoire en fonction de l'âge, 86 p. 100 étaient contre, et là encore 2 p. 100 étaient «indécis».

Le sénateur Bird: Cela m'a beaucoup intéressé et ces résultats m'ont surpris, parce que je m'attendais à ce que les petites entreprises aient un point de vue opposé. En effet, j'aurais cru qu'elles auraient de la difficulté à avoir des régimes de pension

[Text]

having pension plans in a small business if you had flexible retirement. Does flexible retirement not raise certain problem?

Mr. Horigan: Yes, Very few small businesses, as a matter of fact, do have pension programs.

In a brief that we presented to the Royal Commission on the Status of Pensions in Ontario we commented on that point. If I may, I will just read from that.

The attitude of management towards private pensions varies according to the size of the business. In general, the smaller the business the less the interest. Probable reasons why so few small businesses have private pensions include, firstly, administrative burden; secondly, cost; and thirdly, the belief that providing for one's future is a personal, not a corporate responsibility.

Senator Bird: This is what I was worried about, because a number of the submissions we have received made it quite clear that a man could not retire unless he had an adequate pension to live on. In this case you are keeping him on, but if you are not supplying him with a pension, sooner or later he is going to be in a difficult situation.

Mr. Horigan: But you are extending his years of earning and contributing to society. There are two aspects. He is earning income and he has a feeling of self-worth because of continuing to contribute to the well being of others.

Senator Bird: Much of the information we received was concerned with the necessity of portability or of vesting, and all those other things that are necessary before a person can retire and have a decent standard of living. I am merely trying to find out the facts for the record.

Mr. Horigan: Yes. Well, if you consider that 85 per cent, I think it is, of our members have 15 or fewer employees, and are therefore very small businesses, those kinds of enterprises really to not have the financial resources to provide pensions at all, let alone pensions that would be comparable with the larger organizations. One of our concerns with regard to the whole thrust of providing pensions as part of an employment package is that our members have to compete in the same labour market, and they simply cannot afford to pay as high wages or provide as generous wage packages as can the big companies.

The big companies can pass those costs through to the consumer, many times, by virtue of their advertising and sales promotion. The little businesses cannot. They have a price, the customer walks in the door, if the customer does not like the price he walks out the door and goes down the street. This is why we stress the importance of recognizing that we are talking about two totally different situations: the large businesses, or large organizations, that have the financial resources to provide these programs; and the small organizations that do not.

[Traduction]

avec une retraite flexible. Est-ce que cela ne soulève pas certains problèmes?

M. Horigan: Oui. En fait, très peu de petites entreprises possèdent des programmes de pension.

Dans un mémoire dont je me permettrai de citer un extrait, et que nous avons présenté à la Commission royale sur les pensions en Ontario, nous avons parlé de cette question.

L'attitude de la direction à l'égard des régimes privés de pension varie selon l'envergure de l'entreprise. En général, plus elles sont petites moins elles s'intéressent à la question. Les raisons probables pour lesquelles si peu de petites entreprises ont des régimes privés de pension font intervenir tout d'abord des facteurs administratifs, ensuite les coûts et en troisième lieu le sentiment que la responsabilité d'un particulier à l'égard de son avenir est personnelle et qu'elle ne relève pas de l'entreprise.

Le sénateur Bird: C'est ce qui m'inquiétait, parce que nous avons reçu un certain nombre de mémoires indiquant très nettement qu'un citoyen ne pouvait prendre sa retraite à moins d'avoir une pension satisfaisante. Dans ce cas, vous lui permettez de rester salarié, mais si vous ne lui offrez pas de pension, tôt ou tard il se trouvera dans une situation difficile.

M. Horigan: Mais on augmente le nombre d'années de travail rémunéré, ce qui constitue un rôle actif dans la société. Il y a là deux aspects. Il gagne un revenu, et il éprouve une satisfaction évidente puisqu'il continue à contribuer au bien-être d'autrui.

Le sénateur Bird: Nous avons reçu beaucoup de renseignements concernant la nécessité de la transférabilité ou de la date à laquelle une rente doit courir avant qu'une personne puisse prendre sa retraite et avoir un niveau de vie décent. Je ne fais qu'essayer de déterminer les faits aux fins du compte rendu.

M. Horigan: Oui. Si vous considérez que 85 p. 100, je crois, de nos membres ont 15 employés sinon moins, et il s'agit donc de très petites entreprises, qui ne possèdent pas vraiment les moyens financiers d'offrir des pensions, sans parler de pensions qui seraient comparables à celles des plus grandes sociétés. L'une de nos préoccupations en ce qui a trait à cette question d'offrir un régime de pension dans le cadre des conditions d'emploi provient de ce que nos membres doivent affronter la concurrence qui règne sur le marché, alors qu'ils ne peuvent sûrement pas se permettre de payer des salaires aussi élevés ou d'offrir des conditions salariales aussi généreuses que celles des grandes compagnies.

Les grandes compagnies peuvent répercuter ces coûts dans les prix à la consommation, à maintes occasions, grâce à la publicité et à la promotion des ventes. Les petites entreprises ne peuvent pas en faire autant. Elles ont un prix que le client peut accepter ou refuser. C'est pourquoi il importe, à notre avis, de reconnaître que nous parlons de deux situations totalement différentes, celle des grandes entreprises ou des importantes organisations qui ont les ressources financières leur permettant d'offrir ces programmes et des petites entreprises dont la situation est toute autre.

[Text]

The Chairman: On page 5, in the second paragraph, you say:

Still another concern related to the economic aspect of retirement policy is the danger that too much of the country's wealth will be channelled into pension and savings funds—

What do they do with the money when they get it?

Mr. Horigan: By law they have to put it into securities that are relatively risk-free.

The Chairman: But those are hardly savings funds.

Mr. Horigan: They are savings funds, too, because they have a legal obligation to protect that money. I would prefer to use the expression "risk-avoidance". To get new businesses started and create new wealth, there has to be a very high risk element, and the pension funds, I think, would be legitimately faulted if they were to put too many of their assets into new venture formation because they would lose a lot of it. Our concern therefore is that we should not get too much money locked into the type of savings where, by law, you can only invest in blue chip securities. We would like to have a portion of our savings directed into the high risk situations, some of which, hopefully, will grow to become the blue chips of the future.

The Chairman: And not to lose any.

Mr. Horigan: You are going to lose some. The whole idea of risk is that you could well lose money, and if you look at the batting averages of new product formation, something like 8 or 9 out of ten fail; but what you want to do is have enough of these new products coming on stream to enable you to have the one successful one which could go on to become another Xerox or another Polaroid.

The Chairman: But with a pension, people generally see that their money gets out.

Mr. Horigan: They see it gets out, but the restrictions put on them mean that they cannot put it into risk situations. There is a basket clause, I think they call it.

The Chairman: I think the basket clause is 15 per cent, is it not?

Mr. Horigan: My information, from my pension consultants, is that very few of them are going anywhere near that limit. They are going only as far as 2 or 3 per cent.

The Chairman: You may be right.

Senator Inman: How can they be prevented from investing the money otherwise, if they want to?

Mr. Horigan: Well, the pension funds are restricted by law as to the type of securities in which they can invest. That is a matter of law.

Senator Anderson: That is the private pension plans.

The Chairman: Even your public pension plans, too.

[Traduction]

Le président: A la page S5, au deuxième paragraphe, vous dites ceci:

Le risque de canaliser une trop grande part de la richesse du pays dans le versement de retraites et les régimes d'épargne... constitue une autre préoccupation liée à l'aspect économique de la politique sur la retraite.

Que devient l'argent des cotisations?

M. Horigan: La loi exige qu'il soit placé dans des valeurs qui soient relativement sûres.

Le président: Mais on peut difficilement parler à cet égard de régimes d'épargne.

M. Horigan: Ce sont aussi des régimes d'épargne parce qu'il faut légalement protéger cet argent. Je préférerais plutôt dire qu'il s'agit d'éviter les risques. Pour commencer une nouvelle affaire, et créer de nouvelles richesses il faut qu'il y ait un élément de risque très élevé, et j'estime que les administrateurs des régimes de pension auraient sûrement tort de consacrer une trop grande part de leur actif à de nouveaux investissements spéculatifs parce qu'ils y perdraient beaucoup. Notre souci est donc de ne pas bloquer trop d'argent dans des régimes pour les quels la loi exige que les investissements ne soient faits que dans des valeurs sûres. Nous voudrions qu'une part de notre épargne soit investie dans des placements comportant de grands risques, dont certains, nous l'espérons, deviendront à l'avenir des valeurs sûres.

Le président: Pour n'en rien perdre.

M. Horigan: Il y a toujours des pertes. La notion de risque fait intervenir la possibilité de pertes et si on considère la moyenne relative au lancement de nouveaux produits, les échecs sont dans la proportion de 8 ou 9 sur 10 il suffit d'avoir suffisamment de nouveaux produits pour qu'un d'entre eux soit fructueux au point de devenir un autre Xerox ou Polaroid.

Le président: Mais pour ce qui est des pensions, on tient en général à récupérer son argent.

M. Horigan: C'est vrai, mais les restrictions sont telles que les gestionnaires ne peuvent les placer s'il y a des risques. Il y a une clause d'ensemble.

Le président: Il s'agit je crois de 15%, n'est-ce pas?

M. Horigan: D'après mes experts sur les pensions, je sais que très peu approchent de ces limites. Elle n'est en général que de 2% ou 3%.

Le président: Vous avez peut-être raison.

Le sénateur Inman: Comment peut-on empêcher les gestionnaires d'investir l'argent autrement s'ils y tiennent?

M. Horigan: Eh bien, en vertu de la loi, les régimes de pension font l'objet de restrictions quant au type de valeurs dans lesquelles il est possible d'investir. C'est la loi.

Le sénateur Anderson: Il s'agit des régimes privés de pension.

Le président: Mais aussi des régimes publics.

[Text]

Senator Anderson: Well, they go back to the provinces, do they not? And the provinces can go broke.

The Chairman: But not the investment, Senator Anderson.

Senator Deschatelets: Are retailers part of the federation?

Mr. Horigan: Yes.

Senator Deschatelets: Could you tell us what the attitude of small retailers is—by that I mean someone employing seven or eight people? What is the attitude of small businessmen towards elderly people? Are they employing them?

Mr. Horigan: Let me give you an example of a retail store that is well known to the federation—John Bulloch's father's store. He hires only retired people as salesmen. He himself retired from Eatons and set up his tailoring business and he now takes sales people who are retired from the big stores and employs them in his store.

Senator Deschatelets: He may be an exception, I do not know. What is the prevailing attitude?

Mr. Horigan: Small business represents the total spectrum of human behaviour but, speaking personally, I much prefer to go into a store that has an older clerk who knows the merchandise. My wife complains bitterly about going into stores where they have some young person who (a) does not know the merchandise, and (b) is not particularly interested in serving the customer, and is perhaps talking about last night's date or some such thing. This is of very real concern to our members. We feel that young people should understand the importance of treating customers properly because, in the final analysis, the customer pays their wages. If a customer is not getting good treatment, he goes somewhere else.

I could not generalize and say that all retailers hire retired people; that is not true. However, I think a fair proportion of them take retired people or housewives who, having raised their families, want to go back into the work force and work only part time. They will also take students. They make do. That is the nature of small business. It is very adaptable.

Senator Deschatelets: This is the type of activity that retired persons can become involved in in order to add to their revenue.

Mr. Horigan: Yes, to supplement their income. They probably would not make enough to live on. It depends on the business, the location and how successful they are as, say, a salesperson.

Senator Buckwold: I am rather startled at the disclosure that small businesses generally have very little interest in providing pensions for their employees. I can understand that attitude in a "mama and papa" store such as the little corner confectionery, but a good portion of small businesses, although they may be small in numbers, are medium-sized operations.

Mr. Horigan: In a medium-sized business, I do not think that would apply.

[Traduction]

Le sénateur Anderson: Mais ils relèvent des provinces n'est-ce pas? Et ces dernières peuvent faire faillite.

Le président: Mais pas les placements, sénateur Anderson.

Le sénateur Deschatelets: Les vendeurs au détail font-ils partie de la Fédération?

M. Horigan: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Pourriez-vous nous exposer leur attitude? Par détaillant, j'entends ceux qui emploient sept à huit employés. Quelle est l'attitude des petites entreprises vis-à-vis des citoyens du troisième âge? Les embauchent-ils?

M. Horigan: Permettez-moi de vous citer en exemple un détaillant bien connu de la Fédération: il s'agit du magasin du père de John Bulloch. Il n'embauche comme vendeur que des retraités. Il a lui-même pris sa retraite de chez Eaton et a lancé son entreprise de confection où il embauche, comme vendeurs, des retraités de gros magasins.

Le sénateur Deschatelets: Il est peut-être le seul à le faire, je ne le sais pas. Quelle est l'attitude qui prévaut?

M. Horigan: On retrouve au sein des petites entreprises tous les aspects du comportement humain mais, pour ma part, je préfère de beaucoup aller dans un magasin où il y a des employés plus âgés qui connaissent la marchandise. Ma femme se plaint beaucoup de certains magasins qui emploient de jeunes vendeurs qui premièrement ne connaissent pas la marchandise et deuxièmement ne sont pas intéressés à servir les clients et n'hésitent pas à parler de leur rendez-vous de la veille ou de quelque chose d'autre. Cela préoccupe beaucoup nos membres. En effet, nous estimons que les jeunes devraient comprendre l'importance de bien traiter les clients, parce qu'au bout du compte, c'est le client qui paie leur salaire. Si le client n'est pas bien traité, il va ailleurs.

Je ne pourrais pas généraliser et dire que tous les détaillants embauchent des personnes à la retraite, non. Toutefois je pense qu'une bonne proportion embauchent des retraités ou des femmes d'intérieur qui, après avoir élevé leur famille, veulent retourner sur le marché et travailler à mi-temps. Ils embauchent également des étudiants. Ils font l'affaire. C'est la nature des petites entreprises: elles s'adaptent assez facilement aux situations.

Le sénateur Deschatelets: C'est le genre de choses que peuvent faire une personne à la retraite pour arrondir les fins de mois.

M. Horigan: En effet, pour améliorer leur revenu qui ne serait probablement pas suffisant comme revenu unique. Cela dépend du genre d'entreprise, de l'emplacement et du succès de l'employé comme vendeur.

Le sénateur Buckwold: Je suis très surpris que les petites entreprises s'intéressent généralement aussi peu à fournir des pensions à leurs employés. Je comprends facilement cela de la part du petit magasin du coin de la rue, mais bon nombre des petites entreprises, même s'il n'y en a pas beaucoup, effectuent des opérations de moyenne envergure.

M. Horigan: Dans les entreprises de taille moyenne, je ne pense pas que le cas s'appliquerait.

[Text]

Senator Buckwold: You were saying that a very small percentage of the members of your organization have pension plans.

Mr. Horgan: That is to the best of our knowledge, but we have not canvassed this area.

Senator Buckwold: Have you ever conducted one of your surveys in that area? I am a little startled at what you say because, from my association with a lot of small businesses, it seems to me that they are concerned about their employees. I do not accept your three reasons for small businesses not going into pension plans, namely, because of: the administration problem, the cost, and the fact that they cannot compete with the big companies. The fact is, it is very easy to get into a small pension plan even with four or five employees. I am wondering how small businesses really feel about their employees. What happens in the case of the employee who stays with a small business firm for a long time? Does he get anything at the end of the road, or does he just work until he drops?

Mr. Horgan: Let us talk about entrepreneurs rather than small business management because that is the nature of the beast. Entrepreneurs are risk-takers, and they have a belief that you look after yourself; you are not going to have someone else looking after you, and they are more inclined to try and put something aside for a rainy day. With our tax structure, it is becoming increasingly difficult for small businesses to put enough aside to carry them through periods of slow sales.

Senator Buckwold: I thought we had reached the stage of social responsibility where most of us, even small businesses, would feel that there is some responsibility for assisting an employee to have a reasonable pension.

Mr. Horgan: That is one of the reasons we have the Canada Pension Plan, and they contribute to that.

Senator Buckwold: But that is not sufficient; for example, does the small business make contributions to assist employees in contributing to registered retirement savings plans?

Mr. Horgan: They may do that.

Senator Buckwold: I would guess that many of them do it. I am really wondering whether small business is as uninterested in pensions for their employees as you have indicated today.

Mr. Horgan: When I made that statement, I was really talking about the "mama and papa-sized" operations who are among our membership. You rightly point out that many of our members have several hundred employees. I would be surprised if they did not have some kind of pension plan.

Senator Buckwold: Even with ten or twelve employees many of them are contributing to small pension plans. All you have to do today is call an insurance company or a trust company, and they will set up a small pension plan for you, and many of them are doing that.

[Traduction]

Le sénateur Buckwold: Vous me disiez qu'un très faible pourcentage des membres de votre organisation ont des régimes de pension.

M. Horgan: Pour autant que je le sache, oui. Mais nous n'avons pas réellement fait des recherches dans ce domaine.

Le sénateur Buckwold: N'avez-vous jamais effectué une de vos enquêtes dans ce domaine? Ce que vous me dites me surprend quelque peu parce qu'il me semble, de par mon association avec un grand nombre de petites entreprises, qu'elles se préoccupent de leurs employés. Je n'accepte pas les trois raisons que vous avez données au sujet des petites entreprises qui ne prévoient pas de régime de pension, à cause des problèmes d'administration, du coût et du fait qu'elles ne peuvent concurrencer les grosses sociétés. En fait, il est très facile de participer à un petit régime de pension même lorsqu'on n'a que quatre ou cinq employés. Je me demande ce que ressentent réellement les petites entreprises à l'égard de leurs employés. Que se passe-t-il dans le cas d'un employé qui reste longtemps dans la même petite entreprise? Obtient-il quelque chose à la fin de sa carrière ou continue-t-il à travailler jusqu'à ce qu'il soit au bout du rouleau?

M. Horgan: Parlons des entrepreneurs plutôt que de la direction des petites entreprises, parce qu'il s'agit de la loi de la nature. Les entrepreneurs prennent des risques et ils estiment qu'il faut se suffire à soi-même, que personne ne s'en chargera. Ils ont plutôt tendance à mettre de l'argent de côté pour les périodes de vaches maigres. Étant donné notre structure fiscale, il devient de plus en plus difficile pour les petites entreprises de mettre suffisamment d'argent de côté pour se maintenir à flot en cas de ralentissement des ventes.

Le sénateur Buckwold: Je pensais que nous avions atteint le stade de responsabilité sociale où la plupart d'entre nous, même les petites entreprises, devaient se sentir obligés d'aider l'employé à obtenir une pension convenable.

M. Horgan: C'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons le Régime de pension du Canada et elles y cotisent.

Le sénateur Buckwold: Mais cela ne suffit pas. Les petites entreprises versent-elles leur quote-part pour aider les employés à cotiser au plan enregistré d'épargne retraite?

M. Horgan: C'est possible.

Le sénateur Buckwold: Je pense que nombre d'entre elles le font. Je me demande réellement si les petites entreprises se désintéressent autant des pensions de leurs employés que vous ne le disiez hier.

M. Horgan: Lorsque j'ai fait cette déclaration, je parlais surtout des entreprises de type familial qui font partie de notre organisation. Or, comme vous le dites, à juste titre, nombre de nos membres ont plusieurs centaines d'employés. Je serais bien étonné qu'ils n'adhèrent à aucun régime de retraite.

Le sénateur Buckwold: Même les petites entreprises qui ne comptent que dix ou douze employés participent à de modestes régimes de retraite. De nos jours, les sociétés d'assurance ou de fiducie sont disposées à établir un petit régime de retraite approprié à vos besoins et nombreux ceux qui ont recours à ce genre de service.

[Text]

Mr. Horigan: They are starting, but that is a fairly recent development, according to my friends in the insurance industry.

Senator Buckwold: Small business does employ a significant number of people, and unless the employers have a sense of responsibility, these people will be the group which finds itself without adequate pensions. It seems to me that this should be a responsibility of the employers in order to attract reasonable employees.

Mr. Horigan: I think small businesses would be happy to accept that responsibility if they could guarantee that their customers would pay for it. However, I come back to the point that they do not have unlimited funds. The only money they have is what their customers give them. The cost of operating business today and the cost of complying with government regulations are large and increasing, and there simply is not enough money being made.

Senator Buckwold: I do not think the matching contribution that small business would have to make to a pension plan, and that is about five per cent, with the employee paying five per cent, would be that onerous on a business.

Mr. Horigan: It is on a lot of businesses that are marginally profitable.

Senator Buckwold: I would hope that your very worthwhile organization, as part of its projects, would encourage small businesses to make sure that their employees, wherever possible, are taken care of by some adequate pension provision.

Mr. Horigan: That is certainly something we are endeavouring to do. We are also endeavouring to get the governments, at all levels, to recognize that if they would take some of the tax and regulation burdens off the taxation of businesses, we would have more new businesses starting which would open up more opportunities for people to go into business for themselves and would also make it practical to provide more generously for retirement years.

The Chairman: You are skating on thin ice because what we have recently done for small business in the way of taxation is more than we have done for years. We have really gone out of our way to help small business in matters of taxation to the point where we had to pull in our horns because the lawyers and doctors were taking advantage of it, and we had never intended that that be the case.

Mr. Horigan: We have in this country the best tax climate for small business as compared to the rest of the world, but it is still not what it should be.

The Chairman: There are other worlds to conquer.

Mr. Horigan: We want to see more risk or equity capital being channeled into the creation of new businesses and the growth of small and medium-sized businesses so that they can provide these things that we would all like to see.

[Traduction]

M. Horigan: D'après certains de mes amis qui œuvrent dans le domaine de l'assurance, il s'agirait d'une pratique assez récente.

Le sénateur Buckwold: Les petites entreprises emploient un personnel considérable qui, si les patrons n'ont pas le sens des responsabilités, constitue un groupe sans régime de retraite adéquat. Il me semble que le patron devrait assumer cette responsabilité, s'il veut avoir un personnel raisonnablement bon.

M. Horigan: Je pense que les petites entreprises seraient heureuses d'accepter cette responsabilité si elles étaient certaines que leurs clients puissent en assumer le coût. Toutefois, je tiens à répéter que leurs fonds ne sont pas illimités. Le seul argent dont elles disposent est ce qu'elles obtiennent de leurs clients. Ce qu'il en coûte aujourd'hui à une entreprise pour fonctionner et se conformer aux règlements du gouvernement, représentent des sommes très importantes qui augmentent sans cesse. Les petites entreprises ne font tout simplement pas assez d'argent.

Le sénateur Buckwold: Je doute que la contribution à un régime de retraite des petites entreprises, qui ne serait que d'environ 5 p. cent, et la cotisation de l'employé qui serait également d'environ 5 p. cent soient trop onéreuses.

M. Horigan: C'est un fardeau trop lourd pour bon nombre d'entreprises qui ne réalisent que des profits marginaux.

Le sénateur Buckwold: J'espère que votre très éminente organisation, dans le cadre de ses projets, encourage les petites entreprises à veiller à ce que leurs employés, dans la mesure du possible, soient protégés par un régime de retraite adéquat.

M. Horigan: C'est ce que nous essayons de faire. Mais nous essayons également de faire comprendre aux divers gouvernements, que, s'ils soulageaient les entreprises du fardeau de certains impôts et règlements, nous serions alors beaucoup plus en mesure d'augmenter notre volume d'affaires, ce qui stimulerait la création de nouvelles entreprises privées et permettrait des régimes de retraite plus généreux.

Le président: Vous vous engagez sur une pente glissante, car nous avons fait beaucoup plus, dernièrement, pour les petites entreprises, dans le domaine de l'impôt, que par le passé. Nous en avons tellement fait qu'il nous a même fallu faire un peu marche arrière, car les avocats et les médecins en profitaient et cela n'avait jamais été notre intention.

M. Horigan: Nous avons dans ce pays, comparativement au reste du monde, le système d'impôt le plus favorable aux petites entreprises, mais il reste encore beaucoup à faire.

Le président: Il reste d'autres mondes à conquérir.

M. Horigan: Nous aimerions voir plus de capitaux d'investissement canalisés dans la création de nouvelles entreprises et la croissance des petites et moyennes entreprises, ce qui permettrait à ces dernières de produire tout ce que nous aimerions avoir.

[Text]

Senator Anderson: Do you have any idea how many of the small businesses make enough money to pay taxes, or do they just make enough to live on?

Mr. Horigan: I could not really answer that. I would have to check some statistics.

Senator Anderson: I would agree with you that a second pension plan would be quite the thing for them.

Mr. Horigan: They contribute to unemployment insurance. Workmen's compensation is a very costly item for most small businesses. There again, it is to provide for these who become disadvantaged, for one reason or another. There are contributions to social welfare coming from small businesses.

The Chairman: Mr. Horigan, you have given us a message here today, and we have given you a message at the same time.

Mr. Horigan: Which I shall carry back to our members.

The Chairman: We thank you very much. It has been a very useful brief. Thank you for taking the time, and our regard to Mr. Bullock for the organization.

Honourable senators, we will now hear from the Institute for Research on Public Policy. We have here today: Dr. David Hoffman, the Executive Director; Mrs. Nicole Schwartz-Morgan, Consultant; and Dr. Mark Laplante, Director, Social Trends Project. Mr. Hoffman has a statement which will take about 15 minutes, so please listen very carefully.

Dr. David Hoffman, Executive Director, Institute for research on public policy: Thank you, Mr. Chairman.

Honourable senators, my colleagues and I welcome the opportunity to appear before this committee to present some thoughts on the future of retirement that we hope will be useful to your deliberations. I shall assume that honourable senators have read the essay, and I shall content myself with identifying what we consider to be its main propositions.

The chairman has already introduced Dr. Mark Laplante, who is the Director of the Social Trends Project at the Institute for Research on Public Policy. We are pleased to have the assistance as well of Madame Nicole Schwartz-Morgan, who has served us as a consultant on the project. They will be pleased to reply to any questions you may have.

I should also like to acknowledge the assistance of Russell Wilkins and Monique Charpentier, members of the Social Trends Project at IRPP.

The Institute for Research on Public Policy is, as I am sure many senators know, an independent research organization, with its headquarters in Montreal, supported by contributions to its endowment fund by the federal and provincial governments as well as the private sector.

The brief we are presenting today has been prepared by researchers working within one of IRPP's four major research programs, in this case the Futures Studies Program.

[Traduction]

Le sénateur Anderson: Savez-vous combien de petites entreprises gagnent suffisamment pour payer leurs impôts; ou alors, gagnent-elles juste assez pour survivre?

M. Horigan: Je ne peux vraiment pas répondre à cette question. Il me faudrait vérifier les statistiques.

Le sénateur Anderson: Je suis d'accord avec vous qu'un deuxième régime de retraite serait indiqué dans leur cas.

M. Horigan: Ils contribuent à l'assurance-chômage. L'indemnisation des accidents de travail est également un facteur très onéreux pour les petites entreprises. Ces deux programmes ont pour objet de s'occuper des personnes défavorisées pour une raison ou une autre. Les petites entreprises contribuent donc au bien-être social.

Le président: Monsieur Horigan, vous nous avez fait part d'un message ici aujourd'hui et nous vous en donnons un également.

M. Horigan: Je le communiquerai à nos membres.

Le président: Merci beaucoup. Votre mémoire a été des plus utiles. Je vous remercie de nous avoir consacré ce temps et vous prie de remercier pour nous M. Bulloch.

Honorable sénateurs, nous cédon maintenant la parole à l'Institut des recherches politiques. Nous accueillons M. David Hoffman, directeur exécutif, M^{me} Nicole Schwartz-Morgan, expert-conseil, et M. Marc Laplante, directeur des projets concernant les tendances sociales. M. Hoffman vous présentera un exposé qui devrait durer environ 15 minutes et je vous prie de l'écouter attentivement.

M. David Hoffman, directeur exécutif, Institut des recherches politiques: Merci, monsieur le président.

Honorable sénateurs, mes collègues et moi-même sommes heureux de cette occasion qui nous est donnée de comparaître devant le comité pour formuler sur l'avenir de la retraite quelques observations qui, nous l'espérons, vous seront utiles. Je présume que les honorables sénateurs ont lu le mémoire et je me contenterai donc d'en relever les points saillants.

Le président vous a déjà présenté M. Marc Laplante, directeur des projets sur les tendances sociales de l'Institut des recherches politiques. Nous remercions également M^{me} Nicole Schwartz-Morgan de ses services d'expert-conseil dans le cadre de ce projet. Ils se feront un plaisir de répondre à vos questions.

J'aimerais également souligner l'aide que nous ont apporté Russell Wilkins et Monique Charpentier, qui, tous deux, ont participé au Projet sur les tendances sociales au Canada, qui a été élaboré par l'Institut de recherches politiques.

L'Institut de recherches politiques est, comme la plupart d'entre vous le savez sans doute, un centre de recherches indépendant, dont le siège social est à Montréal, et qui se finance grâce aux subventions fédérales et provinciales et aux contributions du secteur privé à son fonds de fiducie.

Le mémoire que nous présentons aujourd'hui a été préparé par les chercheurs qui ont participé à l'un ou l'autre des quatre grands projets de recherche de l'Institut de recherches politiques, dans le cas qui nous occupe, le Programme d'études de prospective.

[Text]

I think it should be clear to those of you who have perused our arguments that we are not posing as experts on the subject of retirement or pensions, or any particular subject for that matter. What we have hoped to contribute is a slightly different perspective on the question confronting this committee; a perspective derived from reflection on the whole cluster of social trends within which the particular phenomenon of an increasingly aging Canadian population is seen as one very significant feature. It is also a perspective, I hope you agree, which attempts to derive implications for future developments without falling into fantasy or clairvoyance.

Our fundamental proposition is that retirement, as we know it, may well disappear in the next 25 years. We have reached this view essentially by pushing a little harder on the idea of flexible retirement, to ask whether this notion, which has already developed, will not be transformed as the result of changes in values over the course of the next thirty to forty years.

Several indicators of profound social changes are already evident. First we mention that the image of retirement is less and less linked with illness, degeneration or incapacity. These problems are increasingly those of the so-called old old, that is to say, those at the last phase of the life cycle. By contrast, men and women of the so-called golden years are seeking to define themselves as active, autonomous, responsible people.

Secondly, under conditions of increased unemployment and high inflation Canadian society may be tending to a harder line with inactive people generally, and this attitude could spread to include retired people still capable of earning a living. Tout porte à croire que les jeunes travailleurs d'aujourd'hui sauront prévoir les situations probables et ils introduiront des changements à leur avantage. Un de ces changements pourrait être la distribution complète de la retraite liée à l'âge et, conséquemment, les fusions des deuxième et troisième âges actuels en une seule catégorie, celle de l'âge mûr, de l'âge adulte.

We are under no illusion that the total re-organization of people's active life and the introduction of what we have called "intermittent retirement" will be done easily. In fact, our brief outlines several foreseeable difficulties.

We note, for example, the likelihood of greater jurisdictional complexity, the enormous efforts in co-ordination that will be required of interested parties, the need to control abuses and the need, especially, for a more precise and equitable way of accounting for human resources. This last point opens up an issue much neglected in the debate: the inequalities in working conditions and their consequences on life expectancy among different categories of employees.

In summary, to re-state the conclusion of our brief, we can foresee that the issue of retirement, in the future, will have to be dealt with globally or, in the words of Michel Philibert,

[Traduction]

Force nous est de préciser, à l'intention de ceux qui se sont penchés sur nos arguments, que nous ne prétendons pas tout connaître en matière de retraite ou de pension, ou sur toute autre question connexe. Nous avons tout simplement voulu apporter un éclairage un peu différent sur le problème auquel le Comité s'attaque; notre perspective découle des réflexions que nous avons faites sur tout un ensemble de tendances sociales, dont le problème particulier de vieillissement de la population canadienne constitue un facteur très important. Nous nous sommes également attachés—j'espère que vous en conviendrez—à essayer, de prévoir les conséquences que ce phénomène pourrait avoir, sans tomber dans le fantasme ni dans la clairvoyance.

Essentiellement, nous croyons que la retraite, telle que nous la connaissons aujourd'hui, pourrait bien disparaître d'ici 25 ans. Nous en sommes arrivés à cette conclusion surtout en poussant un peu plus loin l'idée de la retraite facultative et en nous demandant si cette notion, que nous connaissons déjà, ne sera pas transformée par suite de l'évolution des valeurs qui se produira dans les 30 à 40 prochaines années.

On peut d'ores et déjà déceler certains indices évidents de changements sociaux profonds. En premier lieu, nous constatons que la notice de retraite est de moins en moins liée à la notion de la maladie, de dégénérescence ou d'invalidité. Ces problèmes se trouvent de plus en plus chez les «vieillards», c'est-à-dire à ceux qui en sont au dernier stade de leur vie. De nos jours, les hommes et les femmes qui ont atteint ce qu'on appelle «l'âge d'or» se veulent actifs, autonomes et responsables.

Deuxièmement, le chômage et l'inflation augmentant, la société canadienne pourrait très bien adopter une attitude beaucoup plus sévère à l'égard des personnes inactives en général et blâmer du même coup les retraités qui sont encore en mesure de gagner leur vie. In all likelihood, today's young workers will manage to assess what the future situation is likely to be and they will therefore push for changes to their own benefit. One of these could be the total reorganization of the notion of retirement linked to age and, consequently, the amalgamation of the present second and third age groups in one simple category, that of maturity, of adulthood.

Nous ne nous faisons aucune illusion quant à la facilité avec laquelle s'effectuera le réaménagement global de la vie active des citoyens et le passage à ce que nous appelons la «retraite intermittente». Nous avons d'ailleurs jugé bon de signaler dans notre mémoire certains des problèmes qui pourraient se poser.

Nous notons, par exemple, la probabilité d'une plus grande complexité sur le plan des compétences, l'effort énorme de coordination qu'il faudra exiger des parties intéressées, la nécessité de contrôler les abus et, particulièrement, d'adopter une méthode plus précise et plus équitable de comptabiliser les ressources humaines. Ce dernier point soulève d'ailleurs un problème qui a été grandement négligé dans le débat: l'inégalité des conditions de travail et ses conséquences sur l'espérance de vie chez les diverses catégories d'employés.

Bref, en guise de rappel de la conclusion de notre mémoire, signalons qu'il est à prévoir qu'il faudra réexaminer globalement la question de la retraite dans quelque temps, ou qu'il

[Text]

"one that places the age groups within the larger framework of the complete life cycle."

We therefore envisage the need for a new social contract to establish principles underlying—

Senator Deschatelets: Excuse me. What is the term you used?

L'inflation,—et c'est la troisième point,—l'inflation dévalue beaucoup les épargnes et les placement effectués en vue de la retraite.

Quatrièmement, l'accumulation de réserves pour les vieux jours exige une vie stable, régulière, sans accrochage. Or, à présent, ces conditions deviennent de plus en plus difficiles à régler. Les mises à pied, le recyclage obligatoire, les séparations, les divorces, la mobilité géographique, les maladies industrielles sont des phénomènes courants. Ces individus ainsi éprouvés en sortent souvent perdants. Ils seront tentés de prolonger la vie de travail, au lieu de prendre une retraite sans ressources.

Cinquièmement,—et c'est un point très important pour nous,—la génération du "baby boom" envahit, depuis cinq ans environ, le marché du travail. Elle sera à l'âge de la retraite vers les années 2010, 2020. Pour elle, il a déjà fallu, entre 1965 et 1978, bouleverser le système d'enseignement. L'idéologie du libre-choix, un produit de cette présente époque, a marqué cette génération.

Les changements qui suivront d'ici là contribueront au réaménagement complet, dans le temps de la vie active. La retraite, au lieu d'être toute concentrée à la fin de la vie de travail, comme aujourd'hui, deviendrait alors une succession de courtes retraites, créers, ici et là, au long de la vie active. On verrait alors se généraliser la retraite intermittente sous forme d'année sabbatique, de congé prolongé de maternité et de paternité, et de congé d'études, de période de réadaptation à un nouveau travail, etc.

Dr. Hoffman: A new social contract to establish the principles underlying the different stages of life, the values connected with work and, as a consequence, the re-organization of the relationship between the active and the inactive.

That is the essence of our report, presented in a slightly different way. We welcome questions.

Le sénateur Deschatelets: Je félicite votre institution, c'est un des mémoires des mieux préparés que nous avons eu, à date, et je vais vous dire pourquoi. C'est parce que c'est une des seuls mémoires qui essaient de projeter quelle sera la réalité d'ici 25 ans. Je pense que, pour nous, c'est extrêmement utile parce que, quelles que soient les recommandations que nous proposerons, nous trouverons, dans votre mémoire, matière à justifier nos recommandations. De plus, votre mémoire se lit, non seulement aisément, mais il répond à ce que nous recherchons actuellement, surtout après avoir entendu 20 ou 30 organisations nationales. Encore une fois, je vous en félicite.

Maintenant, puis-je vous référer à la page 8 du texte anglais de votre mémoire.

[Traduction]

faudra l'envisager, pour utiliser les mots de M. Michel Philibert, «dans le cadre d'une redéfinition des groupes d'âges dans le cycle global de la vie.»

Il faudra donc repenser le contrat social pour établir les principes...

Le sénateur Deschatelets: Excusez-moi. Quel terme avez-vous utilisé?

Inflation—and that will be my third point—cause a serious devaluation of savings and investments made towards retirement.

Fourthly, the accumulation of reserves for old age implies a relatively satiate life, without any hitches. Today, however, those conditions are less and less easily met. Lay-offs, forced change of employment, separation and divorce, geographic mobility, industrial diseases are current phenomena. Those who are thus affected often end up being losers. They will therefore be tempted to extend their working life, instead of retiring without any resources.

Fifthly,—and this is, in our view a very important point the baby boom generation which has been entering the labour market, over the past five years, will reach its age of retirement around the year 2010 or 2020. That generation already forced the educational system to be reorganized between 1965 and 1975. The ideology of free choice, a by-product of the present era, has marked that generation.

Until then, the foregoing modifications will contribute to the complete reorganization of active life. Instead of being aimed at the end of active life, as it is today, retirement would then become a succession of short retirement periods, taken occasionally during active life. The concept of intermittent retirement would then generalize in the form of sabbaticals, prolonged maternity/paternity leaves, educational leaves of absence, readjustment periods to a new assignment, etc.

M. Hoffman: Un nouveau contrat social établissant les principes sous-jacents aux différentes étapes de la vie, les valeurs professionnelles et, par conséquent, la réorganisation des relations entre la vie active et inactive.

Voilà l'objet de notre rapport, présenté un peu différemment. Nous serons maintenant heureux de répondre aux questions.

Senator Deschatelets: I wish to congratulate your institution; this is one of the best briefs we have ever received to date and I will tell you why. It is one of the few briefs which try to forecast what will happen 25 years from now. I think this is extremely useful for us because, whatever recommendations we may make, we find in your brief justification to these recommendations. Moreover, your brief is not only easy to read, but it offers the solution that we are actually seeking, especially after hearing 20 or 30 national organizations. Once again, I offer you my congratulations.

Now may I refer to page 8 of the English version of your brief.

[Text]

At the bottom of page 8 you mention the results of a Gallup poll published in the *Toronto Star* June 3, 1978. It said: "31 per cent of Canadian workers expect to continue working even after passing the age of sixty-five."

May we know the motive of these workers? Why do they "expect" to work? Is it because of inflation or the small revenues they have?

Mrs. Nicole Schwartz-Morgan, Consultant, Canadian Federation of Independent Business: "Expect" does not mean they hope. It means they will have to do something. The inflation rate is so high that they cannot trust their funds or savings.

Senator Deschatelets: It is only because of economic reasons?

Mrs. Schwartz-Morgan: It depends very much on the job. For some people the job is not interesting and yet they choose to go on working. This is for economic reasons. They could not live on their savings and pension. For others with interesting jobs it would be for motivation.

As pointed out in this report, this "baby boom" generation is not going to accept being pushed away when they have had so much, especially through choice.

Senator Deschatelets: I have to tell you why I am asking this question. We were told that in the United States not more than 18 per cent of working men and women would intend or would like to remain on the job after 65 years of age. The figure here of 31 per cent seems quite high as compared with the Gallup poll in the United States.

Dr. Mark Laplante, Director, Social Trends Project, Canadian Federation of Independent Business: For that particular point we had to follow the article in the *Toronto Star*. If I remember well, there were arguments other than the economic reasons. Expected inflation and its effect on savings for retirement has not been developed. We have a reference in the *New-York Times*, from an analyst, Leonard Silk. He said the reasons for people hoping to be able to work after age 65 are very often related to the expected economic situation. At this point we have not pursued this dimension, but I cannot make any comment about the 31 per cent because I have no more information than the article.

Mr. Hoffman: May I add a further comment? It is always unwarranted to make a comparison between percentages and polls that have similar subjects because other parts of our work have shown that a slight variation in the question from one country to another or from one time to another can account for differences in percentages of that size.

We can, if you like, look into this further for you, but I would be reluctant to pursue it.

[Traduction]

Au bas de la page 8, vous donnez les résultats du sondage Gallup publiés dans le *Toronto Star* du 3 juin 1978, qui dit ceci: «31% des travailleurs canadiens s'attendent à continuer à travailler même après avoir atteint l'âge de 65 ans.»

Pouvons-nous connaître les motifs de ces travailleurs? Pourquoi «s'attendent-ils» à continuer à travailler? Est-ce en raison de l'inflation ou du revenu modique qu'ils reçoivent?

Mme Nicole Schwartz-Morgan, conseiller, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante: «s'attendre» ne veut pas dire qu'ils espèrent. Cela veut dire qu'ils devront faire quelque chose. Le taux d'inflation est si élevé qu'ils ne peuvent pas se fier à leurs fonds ou à leurs économies.

Le sénateur Deschatelets: Est-ce seulement pour des raisons économiques?

Mme Nicole Schwartz-Morgan: Cela dépend beaucoup de leur emploi. Certaines personnes n'ont pas un emploi intéressant et pourtant elles choisissent de continuer à travailler. C'est donc pour des raisons économiques. Ces personnes ne pourraient pas vivre uniquement de leurs économies et de leur pension. Tandis que pour d'autres qui ont un emploi intéressant ce serait plutôt une question de motivation.

Comme nous l'avons souligné dans ce rapport, les personnes nées durant cette période d'explosion démographique n'accepteront pas d'être mises à l'écart après avoir tant reçu, particulièrement de leur propre choix.

Le sénateur Deschatelets: Je dois vous dire pourquoi je pose cette question. On nous a dit qu'aux États-Unis, il n'y a pas plus de 18% des travailleurs, hommes et femmes, qui ont l'intention ou qui désirent rester sur le marché du travail après avoir atteint l'âge de 65 ans, tandis qu'il y en a ici 31%, ce qui semble élevé par rapport aux chiffres obtenus à la suite du sondage Gallup aux États-Unis.

M. Mark Laplante, directeur, projet relatif aux tendances sociales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante: En ce qui concerne ce point précis, nous avons dû suivre l'article du *Toronto Star*. Si je me souviens bien, il y avait des motifs autres que des raisons économiques, comme les perspectives d'inflation et ses conséquences sur les économies des travailleurs en vue de leur retraite, motifs qui n'ont pas fait l'objet d'une étude. Nous avons fait allusion à un article du *New-York Times*, rédigé par un analyste, Leonard Silk. Il affirme que les raisons pour lesquelles certaines personnes espèrent pouvoir travailler après avoir atteint l'âge de 65 ans sont souvent en rapport avec la situation économique prévue. Nous n'avons pas tenu compte de cet aspect, mais je ne peux commenter ce chiffre de 31% parce que je n'ai d'autres renseignements que cet article.

M. Hoffman: Puis-je faire une autre observation: Il est toujours peu justifié de faire une comparaison entre les pourcentages et les sondages sur des sujets semblables, parce que d'autres aspects de notre travail ont démontré qu'une légère variation dans la question peut entraîner des différences dans les pourcentages, d'un pays à l'autre, ou d'une fois à l'autre.

Nous pouvons, si vous le désirez, approfondir cette question pour vous, mais j'hésite à le faire.

[Text]

Senator Deschatelets: I have only one more question, Mr. Chairman.

You said a few moments ago that the issue of retirement will have to be dealt with globally. Let us suppose you are the centre of decision in government, what do you think that means in practice? Could you elaborate on what the government or department should do in order to deal with the situation on a global basis?

Dr. Hoffman: That is always difficult to do, but the basic point I would start from would be to say that we should begin to think of it as not being related to the responsibility of any particular department. Already we see that if we are going to look at a longer period of working life—which could involve education, re-education, varying hours of work, short terms of what we call pensions today, and so forth—the entire ball of wax on social policy would need to be looked at together. We know that in practice it would end up being parcelled out into various responsibilities and various levels of government. We propose following through with the implications if this is right, and if we see that later tendencies do confirm that this is right, we propose that we should get going quickly and look at the problem governmentally from several levels and from a global point of view.

Senator Deschatelets: My point is this, suppose we recommend the abolishment of the retirement age. This would have to be supported, I imagine, by some measure, because if we abolish mandatory retirement at age 65, this will not be enough to help these people to get back into the work force. This is because there is an attitude in society today that we should like to see disappear. I imagine the federal government will have to take up the leadership and hope the provinces will follow. This is why I would like to obtain from you some specific recommendations which will help the situation.

Dr. Laplante: The most difficult point will be the transitional period going from the existing situation into the coming one, by the year 2010 or 2020. For example, those who are now aged 55 have lived, worked and have taken vacations during a period of 40 working years, and are now in a position to take leave and live for another 15 years in retirement.

The social mechanism and the administrative organization required to move from one situation into a transitional period and then on to another situation, will be moved to a real situation as opposed to a theoretical one.

Those now entering the labour market at the age of 25 think they will work 30 or 40 years and then retire. It will take one generation, or perhaps more than one, before we have a majority of people 30 years of age accepting a new social concept.

Senator Deschatelets: Is it not a fact that somewhere in your brief you mentioned that young people are accepting the

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: J'ai encore une autre question, monsieur le président.

Vous avez dit il y a quelques minutes que l'on devrait traiter cette question de façon globale. Supposons que vous apparteniez au centre de décision au gouvernement, que pensez-vous que cela signifie en pratique? Pourriez-vous élaborer sur ce que le gouvernement ou le ministère doit faire en vue de faire face à cette situation de façon globale?

M. Hoffman: Il est toujours difficile de le faire, mais fondamentalement, je commencerais tout d'abord par dire que nous devrions considérer la question comme ne relevant d'aucun ministère particulier. Nous voyons déjà que si nous devons envisager une période d'activité prolongée—ce qui met en cause l'éducation, la rééducation, l'horaire de travail variable, les modalités de ce nous appelons aujourd'hui les pensions, ainsi de suite—l'aspect global de la politique sociale devra être réexaminé. Nous savons qu'en pratique cela finira par être partagé en diverses responsabilités et confié à divers niveaux du gouvernement. Nous proposons de poursuivre l'effort dans cette direction, si cela est juste, et si nous nous rendons compte que les tendances à venir viennent le confirmer, nous proposons d'agir rapidement et d'étudier le problème du point de vue du gouvernement à divers niveaux, ainsi que du point de vue global.

Le sénateur Deschatelets: Ma question est la suivante: Supposons que nous recommandons de supprimer l'âge de la retraite. Il faudrait, j'imagine, certaines mesures pour appuyer cette recommandation parce que si nous supprimons la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans, cela ne sera pas suffisant pour aider ces personnes à revenir sur le marché du travail, en raison de l'attitude qui existe actuellement dans notre société et que nous voudrions éliminer. Je suppose que le gouvernement fédéral devra prendre l'initiative, et j'espère que les provinces suivront. C'est pourquoi j'aimerais obtenir de vous des recommandations précises pour aider à résoudre ce problème.

M. Laplante: La phase la plus difficile sera la période de transition à partir de maintenant jusqu'à la prochaine étape, c'est-à-dire d'ici l'an 2010 ou 2020. Ainsi, ceux qui sont actuellement âgés de 65, ont vécu, travaillé et pris des vacances durant une période de 40 années de travail et sont maintenant prêts à prendre congé et vivre 15 autres années à la retraite.

Les mécanismes sociaux et l'administration nécessaires pour passer d'une situation existante à une période de transition, puis à une autre situation, passeront à une situation réelle par rapport à une situation théorique.

Ceux qui entrent actuellement sur le marché du travail à l'âge de 25 ans pensent qu'ils travailleront pendant trente ou quarante ans pour ensuite prendre leur retraite. Il faudra une génération, ou peut-être même plus d'une, avant que nous n'ayons une majorité de personnes de 30 ans qui accepte une nouvelle conception de la société.

Le sénateur Deschatelets: N'avez-vous pas mentionné dans votre mémoire que les jeunes acceptent le concept de la liberté

[Text]

concept of liberty or freedom of choice. They are used to that; already they are accepting that situation.

The National Union of Students appeared before the committee and we expected them to oppose the change. However, they chose not to. They told us that freedom of choice is a concept with which they live.

Dr. Hoffman: I apologize for not giving you a precise set of projections for policy. We are basically suggesting that we, as researchers, have thrown open an idea and are saying that if this strikes a responsive cord it will not likely be solved by any single set of legislation. We are not sure of its implication either. We have studied it and thought about it, but it needs more attention. On pages 28 and 29 we suggested some of the kinds of information and further thought that we will have to have available to us to solve it as a package deal. We will have to know more about the behaviour of firms under actual conditions.

Senator Deschatelets: Mrs. Schwartz-Morgan, suppose you were not speaking on behalf of the institution, could you give us a suggestion?

Mrs. Schwartz-Morgan: Somehow, I think it should start with the civil service. It might be possible to give younger people a choice on retirement. It might be better to give them their retirement when they need it for such things as rearing children. This might be a quarter of the time; I do not know. I think we should start with the idea of giving people sabbaticals or giving those who have a highly stressful job a chance to leave that job for a short time. Perhaps it is possible now to start with that idea and wait to see how it catches on. I think it will catch on among young people.

Senator Deschatelets: The chairman indicated in the Senate last week that he will speak on a resolution to have a new department set up to deal with the problems of the elderly. Would you comment on that?

Mrs. Schwartz-Morgan: I think the department should be set up to deal with active and inactive people. The elderly belong to a bigger group, and this is what we have to deal with. We must deal with problems of supporting them, keeping them active, and wondering whether they can be placed into the active category again.

Senator Deschatelets: You say in your brief that the thirties group will be the active group. What can we do for them and how can we do it?

Mrs. Schwartz-Morgan: The elimination of a compulsory retirement age would be one major step.

The Chairman: What we are talking about is the "young" old as opposed to the "old" old. What we have in mind is a department of government devoted to that group.

[Traduction]

de choix. Ils y sont accoutumés. Ils acceptent déjà cette situation.

Les représentants de l'Union nationale des étudiants ont comparu devant le Comité et nous nous attendions à ce qu'ils s'opposent au changement. Ils ne l'ont cependant pas fait. Ils nous ont dit que la liberté de choix est un concept avec lequel ils vivent.

M. Hoffman: Excusez-moi de ne pas vous avoir donné un ensemble précis de prévisions. En tant que chercheurs, nous avançons simplement une idée. Si celle-ci touche une corde sensible, le problème ne sera vraisemblablement pas résolu par une simple mesure législative. Nous ne sommes pas non plus certains de ses répercussions. Nous avons examiné la question et y avons réfléchi, mais elle demande une étude plus approfondie. Aux pages 28 et 29, nous mentionnons des types de renseignements et de données qu'il nous faudra obtenir pour résoudre le problème globalement. Il nous faudra en savoir davantage sur le comportement des entreprises en situation réelle.

Le sénateur Deschatelets: Madame Schwartz-Morgan, en supposant que vous ne nous parliez pas au nom de l'institution, pourriez-vous nous faire une proposition?

Mme Schwartz-Morgan: D'une certaine façon, je pense qu'on devrait commencer par la Fonction publique. On pourrait accorder aux jeunes un choix en matière de retraite. Il serait peut-être préférable de leur permettre de prendre leur retraite au moment où ils en sentent le besoin, pour élever des enfants, par exemple. Je ne sais pas, mais cela pourrait représenter un quart de leur temps. Je pense que nous devrions aussi pouvoir accorder aux gens des congés sabbatiques, ou permettre à ceux qui occupent un emploi très stressant de le quitter pendant un certain temps. On pourrait partir de cette idée et attendre de voir si elle est populaire. Je pense qu'elle le serait auprès des jeunes.

Le sénateur Deschatelets: Le président a dit au Sénat, la semaine dernière, qu'il prendrait la parole sur une résolution visant l'établissement d'un nouveau ministère chargé des affaires des personnes âgées. Pourriez-vous faire des observations à cet égard?

Mme Schwartz-Morgan: Je pense que ce ministère devrait être chargé des affaires de la population active et non active. Les personnes âgées appartiennent à un groupe plus nombreux, et c'est ce à quoi il nous faut faire face. Nous devons les aider, les maintenir actives, et nous demander si l'on peut les réinsérer dans la population active.

Le sénateur Deschatelets: Vous dites dans votre mémoire que le groupe des 30-40 ans formera le groupe actif. Que pouvons-nous faire pour eux, et comment?

Mme Schwartz-Morgan: La suppression d'un âge de retraite obligatoire serait une étape importante.

Le président: Ce dont nous parlons, c'est des personnes d'un certain âge par opposition aux «vieillards». Ce que nous avons à l'esprit, c'est un ministère chargé des affaires de ce groupe.

[Text]

Mrs. Schwartz-Morgan: The "old" old will have very difficult problems with which to deal. I think the Senate should be aware of what is happening to the "old" old. That is another problem.

Dr. Hoffman: The conclusion to be drawn from our brief, Mr. Chairman, is that it would be the "old" old who would be the subject of a department of government, whereas "le troisième âge" and "le deuxième âge" would be treated together. In other words, it is a lifelong process now. If we are right, those between the ages of 60 and 65 who are now retired may miss the benefits of looking at it as a global problem.

M. Marc Laplante: Personnellement, si j'avais une suggestion à proposer à ce comité, je favoriserais tout effort ayant pour but de garder actives—c'est-à-dire en charge de responsabilités sociales—toutes personnes de 65 ans et plus qui se définissent comme étant en bonne santé, et encore capable d'entreprendre des choses et d'être encore ultime à la communauté. Ceci, comme première tentative à très court terme. En même temps, je suggérerais fortement au comité de s'adjoindre des gens qui s'occupent des jeunes, particulièrement des jeunes qui font des expériences d'entrée sur le marché du travail avec nécessité de recyclage rapidement après deux ou trois ans de travail, et qui sont souvent regroupés sous le terme de «drop out» après trois ou cinq ans d'expérience de vie active. Je suggérerais aussi que ce même groupe fasse appel à des personnes fort renseignées dans la questions de vacances, de loisirs, de congé d'études, ou de congé que l'on pourrait désigner, par exemple, comme étant des congés de vie familiale, ou de participation à la vie de la communauté.

Je pense à quelqu'un qui voudrait, pendant une certaine période de temps, assumer des tâches de «leadership», par exemple, à la mairie d'une ville, ou dans un comité important. Alors, s'il quitte son travail pour se donner à temps plein à de telles activités, il hésitera très souvent à le faire, car, parfois, il devra recommencer une nouvelle carrière après ses années de participation à la vie communautaire, si vous le voulez. Alors, toutes ces personnes qui peuvent apporter, soit de l'expérience, ou soit des analyses déjà faites ailleurs, à mon avis, je les inviterais bien à ce comité-ci, même si le comité est consacré à la retraite.

The Chairman: Senator Fournier (Madawaska-Restigouche).

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): The question of the baby boom has been spoken to by practically every group that has appeared before the committee. Is the baby boom something of the past? As I understand it, the baby boom took place in the postwar decade.

Mr. Laplante: The peak in Canada in terms of the baby boom was reached in 1955.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Those people must now be moving into the labour force. Are we looking at that group in today's context or in terms of some problem which will arise in the future?

[Traduction]

Mme Schwartz-Morgan: Les «vieillards» auront à faire face à des problèmes très délicats. Je pense que le sénat devrait être au courant de ce qui leur arrive. C'est un autre problème.

M. Hoffman: La conclusion à tirer de notre mémoire, Monsieur le président, c'est que ce serait pour les «vieillards» que serait créé ce ministère, tandis que les personnes des troisième et deuxième âges seraient traitées ensemble. Autrement dit, c'est maintenant un processus qui s'échelonne sur toute une vie. Si nous avons raison, les personnes entre 60 et 65 ans qui sont actuellement à la retraite risquent de ne pas profiter des avantages que comporte l'adoption d'une perspective globale du problème.

Mr. Marc Laplante: Personally, if I had a suggestion to make to this Committee, I would favour any effort to keep active—that is in terms of social responsibilities—anybody of 65 or over who considers himself in good health, and still able to undertake things and be useful to the community. This would be as an initial and very short term effort. In the same time, I would strongly recommend to this Committee to have workers who can deal with the young people, and particularly with those who are trying an entry into the labour market, who rapidly have to upgrade after two or three years of work, and who often are considered as "drop outs" after three or five years of active life. I would also suggest that these be referred for assistance to informed persons who are well acquainted with areas such as vacation, recreation, study leaves or leaves granted for family reasons or participation in the community life, for instance.

I am thinking particularly of someone who, during a period of time, would wish to assume leadership functions in a city hall for instance or on an important committee. But if that person leaves his work to indulge full time in such activities, he will very often hesitate to do so, because sometimes, he will have to begin a new career after years of participation in the community life, if you want. Therefore, all such persons who can contribute either their experience, or studies already made elsewhere I would personally invite to appear before this committee, even if it deals with retirement.

Le président: Sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche).

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Presque tous les groupes qui ont comparu devant le Comité ont parlé du boom des naissances. Doit-on considérer cette explosion démographique chose du passé? D'après ce que je comprends, elle a eu lieu dans la décennie de l'après-guerre.

M. Laplante: Elle a culminé au Canada en 1955.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Les personnes qui sont nées à cette époque entrent maintenant sur le marché du travail. Est-ce que nous étudions ce groupe dans le contexte actuel ou en fonction des problèmes qui risquent de se poser?

[Text]

Mr. Laplante: Because of the baby boom, a great many people will arrive at retirement age at about the same time.

Dr. Hoffman: We still have this bubble, if you like, moving through the population. If I might give you a personal example, my daughter, who has just walked into the room, is an example of what we call statistically the tail end of the baby boom. She was born in 1958. She will be coming out of university and on to the job market in a few years.

The baby boom does extend over a rather long time. The leading edge of it now has moved into the job market. It was that movement that caused the problems for the universities in the mid to late 1960s, and we are still responding to that bubble.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): At page 10 of your brief you speak about changes to the system of municipal taxes. Why do you confine that to municipal taxes only?

Dr. Hoffman: The tax on property is no respecter of income. Those elderly people who do own homes try to maintain them, and because of that property taxes, it is said, bear heaviest on them. At the time of payment of municipal taxes, the income that allowed them to buy that house in the first place may have declined quite considerably.

The Chairman: I wonder if one of you would elaborate on the concept of "intermittent retirement" mentioned at page 27 of the brief.

Dr. Hoffman: I shall call upon one of my colleagues to respond to that.

Mme Schwartz-Morgan: Si vous le permettez, je vais m'adresser en français. Peut-être n'avez-vous pas à faire face à ce blocage de travail par des gens qui causent un problème, et qui empêchent plusieurs gens d'entrer sur le marché du travail. Si, par exemple, une personne présentement âgée de 30 ans, qui, plusieurs fois dans sa vie, prend deux ans de congé sabbatique, ou de congé de maternité

The Chairman: Wait a minute. Just stop there. Let us say I am the working man who starts working in a factory at 20 years of age. How do I take that, as you say, several times in my life? What do you have in mind with respect to my retirement? At the university level we take sabbatical leave, for example, but how do we do it at this other level?

Mrs. Schwartz-Morgan: It is quite interesting. Take the example of the working man. He is quite cheated by retirement, because it means that he has only one chance out of three really to get back his savings from his pension when he becomes 65, whereas the executive has somehow two chances out of three. It would seem to me to be more fair if society could manage to give him that one year or six months during his active life. If society could at least do that much and not make him wait until he is 65, it would be fairer, because, if you bear in mind that he is quite likely to die when he is 67, then you will realize that he will have been cheated all of his working life.

[Traduction]

M. Laplante: A cause de ce baby boom, beaucoup de gens prendront leur retraite en même temps.

M. Hoffman: Nous tirons encore ce groupe au sein de la population. Permettez-moi de vous donner un exemple personnel, celui de ma fille qui vient d'ailleurs tout juste d'entrer dans cette salle et qui appartient à ce que statistiquement parlant, on appelle la fin du baby boom. Elle est née en 1957. Elle sortira de l'université et sera sur le marché du travail dans quelques années.

Le baby boom couvre une période assez longue. Les enfants nés au début de cette période entrent maintenant sur le marché du travail. C'est ce qui a causé les problèmes qui se sont posés aux universités au milieu et vers la fin des années 60, et nous essayons encore d'y faire face.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): A la page 10 de votre mémoire, vous parlez des changements à apporter au système d'imposition municipale. Pourquoi vous limitez-vous aux taxes municipales?

M. Hoffman: L'impôt foncier n'est pas fonction du revenu. Les personnes âgées qui sont propriétaires essaient de conserver leur maison et on prétend que ces taxes sont pour elles un lourd fardeau. Au moment de payer leurs taxes, le revenu qui leur a, au départ, permis de faire l'achat de leur maison peut avoir diminué de façon très significative.

Le président: Je me demande si l'un d'entre vous pourrait nous parler davantage de la «retraite échelonnée» dont il est question à la page 27 du mémoire.

M. Hoffman: Je vais demander à mes collègues d'y répondre.

Mrs. Schwartz-Morgan: If you allow me I shall speak in French. Maybe you do not have to face the fact that some people cannot get work because there are other people who impede them to have access to the job market. If, for instance, somebody aged 30 takes many times during his life, two years of sabbatical holidays or maternity leave—

Le président: Un instant. Arrêtons ici. Disons que je suis un ouvrier qui a commencé par travailler en usine à 20 ans. Comment ce que vous venez de dire s'applique-t-il dans mon cas et plusieurs fois pendant ma vie? Quelle en sera l'incidence sur ma retraite? Au niveau universitaire, les professeurs prennent des congés sabbatiques mais comment peut-on le faire à d'autres niveaux?

Mme Schwartz-Morgan: Très intéressant. Prenez par exemple le cas d'un ouvrier. Il se fait exploiter par la retraite, car cela veut dire qu'il n'a qu'une fois sur trois la possibilité de pouvoir rentrer dans ses fonds en touchant sa pension à l'âge de 65 ans, alors que les cadres ont deux chances sur trois. Il me semblerait plus juste si la société pouvait en arriver à lui donner une année ou six mois au cours de sa vie professionnelle. Si la société pouvait en arriver là, sans le faire attendre jusqu'à 65 ans cela serait plus juste parce que, si vous prenez en considération qu'il n'est pas impensable qu'il meure à 67 ans, vous vous rendez compte qu'on aura profité de lui pendant toute sa vie professionnelle.

[Text]

The Chairman: Of course, you make a point. You make a lot of sense to all of us here, but we do not control the world. That is the trouble.

Mrs. Schwartz-Morgan: I know. It is a problem of unions and the evolution of an idea.

The Chairman: Yes.

Mrs. Schwartz-Morgan: Probably the government will have to handle it in the way it has always done.

The Chairman: All right. Let us take a few priorities as between intermittent retirement and vesting pensions, and between portability and indexing; please pick your priorities among the four.

Mrs. Schwartz-Morgan: Are you speaking of those who are going to retire the way we know they are going to retire? I mean the way we know it now?

The Chairman: Yes, the way we know it now.

Mrs. Schwartz-Morgan: Then I would say that indexation is the most important.

The Chairman: All right. That makes a lot of sense.

Mrs. Schwartz-Morgan: But I am not talking about intermittent retirement; I am referring only to the classical type of retirement.

The Chairman: Yes. I think you would have a fair amount of support around this table in that point of view.

We realize that you are giving us the product of your research, but can you tell us how many people will stay in the labour force after they have reached the age of 65? How many will have a need for more money, the need for indexation, the need for all of these other things?

Mrs. Schwartz-Morgan: It is impossible to figure that out at this point in time. I would say that we—that is, Dr. Hoffman, Dr. Laplante and myself—are all examples of people who will have to stay in the labour force after we reach the age of 65.

The Chairman: Surely not everybody will have to stay in the labour force. Seventy per cent of the people certainly do not.

Mrs. Schwartz-Morgan: I realize that, but most of the people in our generation with whom we have discussed this topic, and certainly those who belong to the task force, will have to stay in after age 65. The three of us will certainly have to stay in.

The Chairman: Why? You are white-collar workers. You are employed in white-collar work that usually involves a pension scheme of some kind.

Mrs. Schwartz-Morgan: It does not when you work on contract.

The Chairman: Yes, that is true.

Mrs. Schwartz-Morgan: And there are many civil servants who work for the civil service on a contract basis and therefore do not receive a pension.

The Chairman: Surely it is a small percentage.

[Traduction]

Le président: Bien entendu, c'est un argument que tous nous admettons ici, mais nous ne contrôlons pas le monde. C'est là où le bât blesse.

Mme Schwartz-Morgan: Je sais, c'est un problème de syndicalisme et d'évolution conceptuelle.

Le président: Oui.

Mme Schwartz-Morgan: Le gouvernement s'en occupera probablement de la façon habituelle.

Le président: Très bien. Considérons quelques aspects prioritaires comme la retraite échelonnée, le dévolution, la possibilité de transférer, et l'indexation des pensions, choisissez parmi les quatre.

Mme Schwartz-Morgan: Voulez-vous parler de ceux qui prendront leur retraite de la façon que nous savons déjà? Je veux dire d'après ce que nous savons maintenant?

Le président: Oui.

Mme Schwartz-Morgan: Je dirais que l'indexation est primordiale.

Le président: Très bien. C'est raisonnable.

Mme Schwartz-Morgan: Je ne peux pas parler de la retraite échelonnée; mais simplement de la retraite classique.

Le président: Oui. Je pense que beaucoup ici vous appuieraient à ce sujet.

Nous nous rendons compte que vous nous communiquez le fruit de vos recherches, mais pouvez-vous nous dire combien de personnes continueront de faire partie de la main-d'œuvre après l'âge de 65 ans? Combien auront besoin d'un supplément de rentrées, de l'indexation et de toutes ces autres choses?

Mme Schwartz-Morgan: C'est impossible à calculer pour l'instant. Je dirais que nous, c'est-à-dire MM. Hoffman, Laplante ainsi que moi-même, sommes représentatifs de ces personnes qui devront continuer à faire partie de la main-d'œuvre après 65 ans.

Le président: Vous ne voulez pas dire que c'est le cas de tout le monde car 70 p. 100 des individus prendront leur retraite.

Mme Schwartz-Morgan: J'en suis bien consciente, mais la plupart des individus de notre génération avec lesquels nous avons abordé le sujet et certainement ceux qui ont pris part au groupe de travail devront continuer de travailler après 65 ans. Pour ce qui est de nous trois nous travaillerons encore très certainement.

Le président: Pourquoi? Vous êtes des intellectuels qui faites un travail d'intellectuel et généralement vous bénéficiez d'un régime de retraite.

Mme Schwartz-Morgan: Tel n'est pas le cas lorsque vous travaillez à contrat.

Le président: En effet, c'est exact.

Mme Schwartz-Morgan: Et il y a un grand nombre de fonctionnaires qui travaillent sous contrat pour le gouvernement et qui ne touchent donc pas de pension.

Le président: Il s'agit certes d'un pourcentage infime.

[Text]

Dr. Laplante: It may be relatively small now, but percentages can increase in the future and the percentage of people who want to work after they reach the age of 65 may increase also.

The Chairman: That is not the point, though, is it? Surely, as researchers, at some point in time you have discussed with people the idea of intermittent retirement, and all sorts of retirement for that matter, and surely someone has at one point or another asked the question, just as a matter of curiosity, "What are we talking about? How many people are we talking about?"

Admittedly, what you say is true, and people like you, who work on a contractual basis from time to time, have to keep on working because there is no background of pension being built up. But surely the question "how many" has been asked, hasn't it?

Mrs. Schwartz-Morgan: Let me see if I can explain it. For example, more and more women are getting divorced and sooner or later more of them will be in the work force. More and more young people are having a difficult time finding jobs and are having to change their jobs, and will have to change them as many as seven times in their lifetime, with perhaps large gaps of time between jobs. In my opinion, retirement is a concept which seems to go with a stable lifestyle, but, more and more, life is becoming less and less stable for a greater number of people. That is the point.

The Chairman: All right. You are making a good point there. You mentioned that a person may change his job seven times during his life. If that person had a pension that was portable from job to job over his total working life, would that, in your opinion, be more important than having indexation?

Dr. Hoffman: May I give Mrs. Schwartz-Morgan a chance to think, Mr. Chairman, by suggesting that in answering your other question she gave you the most immediate priority?

The Chairman: Yes, I understand that.

Dr. Hoffman: And the most immediate priority that she indicated was indexing, because that would help the people who are immediately going into retirement. But portability is definitely implied by our notion, because someone would have to keep track, too.

The Chairman: You make a lot of sense, and we admit that. Indexing may be important to the person today, immediately, but it is not so important to the fellow who has six different jobs in his life and has nothing to show for them in the way of pension. The question is whether we can make sure that there is some way he can carry his pension from job to job, as he does now in the Canada Pension Act; and the next question is whether you think there is anything more important to him than that.

[Traduction]

M. Laplante: Il se peut qu'il soit relativement bas à l'heure actuelle; mais les pourcentages peuvent augmenter et il se peut que celui des personnes qui désirent continuer à travailler après 65 ans ne fasse pas exception.

Le président: Là n'est pas la question, cependant. En tant que chercheurs, il vous est certes arrivé de discuter avec d'autres personnes de la retraite par intermittence et de tout autre type de retraite; à un moment donné, quelqu'un a sûrement demandé par simple curiosité: «Combien de personnes au juste sont en cause?»

J'admets que ce que vous dites est vrai et des gens comme vous qui travaillent sous contrat de temps à autre doivent continuer à travailler parce qu'ils n'ont accumulé aucun droit à pension. Mais la question du nombre de ces personnes a certes été posée.

Mme Schwartz-Morgan: Je vais essayer de vous expliquer la situation. Par exemple, de plus en plus de femmes obtiennent le divorce et un plus grand nombre d'entre elles se retrouveront tôt ou tard sur le marché du travail. De plus en plus de jeunes gens éprouvent des difficultés à trouver du travail, doivent changer d'emploi et devront le faire jusqu'à sept fois pendant leur vie, de grandes périodes s'écoulant entre leur divers emplois. A mon avis, la retraite est une notion qui semble aller de pair avec la stabilité, mais la vie devient de moins en moins stable pour un nombre sans cesse croissant de personnes. Voilà le problème.

Le président: D'accord. Vous soulevez là un point intéressant. Vous dites qu'il peut arriver qu'une personne change d'emploi sept fois au cours de sa vie. Si cette personne avait adhéré à un régime de pension transférables d'un emploi à l'autre pendant toute sa vie active, est-ce que cela serait, à votre avis, plus important que l'indexation?

M. Hoffman: Puis-je donner l'occasion à M^{me} Schwartz-Morgan de réfléchir, monsieur le président, en lui rappelant qu'en réponse à votre autre question, elle vous a dit quelle était la priorité la plus immédiate?

Le président: Oui, je comprends bien.

M. Hoffman: Et la priorité la plus immédiate qu'elle a indiquée, c'est l'indexation, parce que cette mesure aiderait les personnes qui se retirent immédiatement. Mais la transférabilité est nettement implicite dans notre notion, parce qu'une personne devrait également en suivre les progrès.

Le président: Ce que vous dites est très sensé et nous l'admettons. L'indexation peut être importante pour cette personne, dans l'immédiat, mais tel n'est pas le cas pour la personne qui occupe six emplois différents au cours de sa vie et qui n'accumule aucun bénéfice donnant droit à une pension. La question est de savoir si nous pouvons garantir qu'il existe un moyen lui permettant de transférer sa pension d'un emploi à l'autre, comme il le fait à l'heure actuelle, aux termes de la Loi sur les pensions du Canada; quant à la deuxième question, je vous demande si vous croyez qu'il y a une chose plus importante pour lui?

[Text]

Mrs. Schwartz-Morgan: Well, I suppose you could have both, but if it is absolutely necessary to make a choice in terms of priorities, you would have to choose between the number of people for whom the priority is indexation and the number of people for whom the priority is portability, and I have the feeling that the first group outnumbers the second. If it is a question of distinguishing between priorities for today and priorities for tomorrow, the problem in 10 or 20 years may not be portability, because so much depends also on the inflation rate.

Dr. Hoffman: If I may make the same point in another way, sir, your question would have to be: What proportion of the population is likely to benefit within, say, the next five years from either of these two policies, indexing or portability? The answer is that indexing would help everyone affected by a pension immediately.

The Chairman: Immediately.

Dr. Hoffman: Portability would help only those who got the benefit for the next five years. You could not have retroactive portability.

The Chairman: But we are not dealing with five years. We around this table are dealing with time. We are thinking in terms of 10 or 25 years from now. With regard to women in the labour force—the poorest of the poor—indexing would not do them much good. They have nothing to index. For them, the best thing would be portability, so that they carry over.

Mrs. Schwartz-Morgan: I think that for those who have been married for some time, the problem should be recognition of the housewife's job. There should be recognition of those who carry babies. Either husbands should pay them a pension—

The Chairman: You mean put her on a pension?

Mrs. Schwartz-Morgan: Yes. What they bring to society can no longer be denied.

The Chairman: You have just opened up Senator Bird.

Senator Bird: Senator Bird has been waiting.

The Chairman: Go ahead.

Senator Bird: I shall begin at the end. The witness mentioned the housewife. We went into it a great length to try to find some way of making the housewife's future more secure if her husband died earlier than she did and she was left with very little. I asked the minister, the Honourable Monique Bégin, when she was here if the feasibility study that we recommended had reached any conclusion. I do not think they have done any great study in depth. She pointed out—which was one of the things which worried us on the royal commission—that the women who needed it most would be married to men who were not earning enough to be able to pay for their wife's pension. So you would have your upper income group whose husbands could pay for it, and those women would not

[Traduction]

Mme Schwartz-Morgan: Eh bien je suppose que vous pourriez avoir les deux, mais s'il est absolument nécessaire de faire un choix quant aux priorités, vous devriez choisir entre le nombre de personnes pour lesquelles l'indexation est prioritaire et le nombre de personnes pour lesquelles la transférabilité est prioritaire; j'ai bien l'impression que le premier groupe est plus important que le second. Si c'est une question de différence entre les priorités d'aujourd'hui et de demain, il se peut que, dans 10 ou 20 ans, il ne s'agisse pas d'une question de transférabilité, tant de choses dépendant également du taux d'inflation.

M. Hoffman: Si je présente le même point d'une autre façon, monsieur, votre question aurait dû être la suivante: quelle proportion de la population devrait tirer avantage, au cours des cinq prochaines années, de l'une ou l'autre de ces deux politiques, l'indexation ou la transférabilité? Ma réponse est que l'indexation aiderait toute personne qui se retire immédiatement.

Le président: Immédiatement.

M. Hoffman: La transférabilité ne serait utile qu'aux personnes qui pourraient en bénéficier d'ici les cinq prochaines années. La transférabilité ne saurait être rétroactive.

Le président: Mais nous ne parlons pas d'une période de cinq ans. Nous qui sommes ici nous nous préoccupons du temps. Nous pensons aux dix ou aux quinze prochaines années. Quant aux femmes dans la population active, les plus pauvres parmi les pauvres, l'indexation ne leur serait pas tellement utile. Elles n'ont rien à indexer. Pour elles le plus grand avantage serait la transférabilité car elle leur permettrait d'accumuler.

Mme Schwartz-Morgan: Pour les femmes mariées depuis quelque temps, je crois qu'il serait bon de reconnaître le travail qu'elles font au foyer. Il faudrait tenir compte de leurs grossesses. L'époux devrait leur donner une pension...

Le président: Vous voulez dire leur verser une rente?

Mme Schwartz-Morgan: Oui, on ne peut plus ignorer leur apport à la société.

Le président: Vous venez d'introduire le sujet qui intéresse le sénateur Bird.

Le sénateur Bird: Le sénateur Bird patientait.

Le président: Allez-y.

Le sénateur Bird: Je vais commencer par la fin, le témoin a parlé de la femme au foyer. Nous avons discuté de ce sujet d'une façon assez exhaustive pour essayer de mieux garantir l'avenir de la femme au foyer si son époux décède avant elle la laissant pratiquement démunie. J'ai demandé au ministre, l'honorable Monique Bégin, lorsqu'elle a comparu, si l'étude de faisabilité que nous avions recommandé en était arrivée à une conclusion. Je ne crois pas qu'on ait fait une étude très approfondie. Elle a signalé que les femmes qui en auraient le plus besoin seraient celles mariées à des hommes dont le revenu ne leur permettait pas de verser une rente à leur épouse, ce qui nous a inquiétés, nous les membres de la Commission royale. Vous auriez donc un groupe d'époux ayant

[Text]

be the ones who needed it. So it is not an easy question. If one could find an answer, I would be delighted, because we spent four years trying to find an answer. It is a difficult problem.

Mrs. Schwartz-Morgan: They are more or less supported by welfare, or they are under the welfare people at that point.

Senator Bird: They may be getting their supplementary old age pension—

The Chairman: The people she is talking about are not on welfare. I know what is running through the witness' mind—that we might as well use that welfare money for pensions, so that we would at least have something for it.

Mrs. Schwartz-Morgan: I have the feeling that something is going to push women to define their status sooner or later. Either they are married and demand compensation if they are housewives, or—

Senator Bird: We received briefs on that, but who is going to pay for it? If the husbands are poor, they cannot pay for it. As we know, most people are in debt up to their necks; every week they are broke trying to pay off their mortgages. The danger—it is one with which I am familiar—may I speak to this, Mr. Chairman?

The Chairman: Go ahead.

Senator Bird: May I congratulate the witnesses on the brief. I am always happy to hear people talk about the need for a new social contract, and we try to think of a society that is improving; but it is all very well for intellectuals like yourselves—and perhaps some of us—to talk about the continuing intellectual effort, and never wanting to retire—because no one who is a writer, a reader, a student or a researcher retires. He always goes on until he conks out, to put it rather vulgarly. But it is more difficult for the man who works in a factory who, as you point out, has much less chance of getting, even for two years, the small amount of money he has poured into his pension, because his health is bad, he has had no breaks, he has not been well, or there has been a succession of poverty.

I gathered, from talking to some of the people who were working in Switzerland on the subject, that the big unions are now seeing retirement as a continuing thing. Perhaps they would get three months, or perhaps a shorter work week was one of the answers. But that does not give us the answer—as that union from Quebec discussed last week—concerning the relationship between money and retirement. That is really the crux of the matter. That, I think, is what our chairman was trying to bring out. It is something of which we are well aware. If you are not well enough to work, you have to be able to retire and have enough to eat after you have retired at 55 because your health is bad, perhaps you have had a coronary, or you can no longer go on working in a machine factory.

[Traduction]

un revenu supérieur qui seraient en mesure de verser la rente à leur épouse; mais ce ne sont pas celles qui en ont besoin. C'est une question difficile. Si quelqu'un peut trouver une solution, j'en serais ravi, parce que nous avons tenté d'en chercher une pendant quatre ans. C'est un problème assez compliqué.

Mme Schwartz-Morgan: A ce moment-là, elles sont plus ou moins aidées par le bien-être ou par les gens du bien-être.

Le sénateur Bird: Elles peuvent toucher leur pension de vieillesse supplémentaire.

Le président: Les gens dont M^{me} Schwartz-Morgan parle ne reçoivent pas d'aide du bien-être social. Je vois ce à quoi songe le témoin: que nous ferions aussi bien d'utiliser l'argent du bien-être social pour des pensions de sorte que nous aurions au moins quelque chose en retour.

Mme Schwartz-Morgan: J'ai l'impression que tôt ou tard, les femmes seront contraintes de définir leur rôle. Soit qu'elles sont mariées et qu'elles exigent une compensation si elles s'occupent de leur foyer ou...

Le sénateur Bird: On nous a envoyé des mémoires à ce sujet: mais qui paiera le prix? Si les époux sont pauvres, ils ne peuvent pas se le permettre. Vous savez sans doute que la plupart des gens sont endettés jusqu'au cou; chaque semaine, c'est la même chose: Le revenu gagné sert presque uniquement à payer les hypothèques. Le danger—et je le connais très bien—puis-je vous en entretenir, monsieur le président?

Le président: Allez-y.

Le sénateur Bird: D'abord, je voudrais féliciter le témoin pour son mémoire. Je suis toujours heureux d'entendre parler de la nécessité d'un nouveau contrat social et nous essayons de concevoir une société sans cesse meilleure; mais il est toujours très facile pour des intellectuels comme vous, et même certains d'entre nous, de parler d'un effort intellectuel permanent, de ne pas vouloir prendre sa retraite, parce que jamais rédacteurs, lecteurs, étudiants ni chercheurs ne prennent leur retraite. On poursuit toujours ses activités jusqu'à ce que l'on «crève», si vous me permettez de m'exprimer en ces termes. La situation est toujours plus difficile pour l'ouvrier d'usine qui, comme vous le mentionnez, a beaucoup moins de chance de retirer, même pendant deux ans, la minime somme d'argent qu'il a versée à son compte de retraite, parce que sa santé n'est pas très bonne, qu'il n'a jamais eu de répit ou encore qu'il a toujours été pauvre.

A discuter avec certaines des personnes qui travaillent sur ce sujet en Suisse, j'ai découvert que les grands syndicats considèrent maintenant la retraite comme un phénomène permanent. Peut-être obtiendront-ils trois mois de congé ou encore une semaine de travail raccourcie. Mais nous n'avons pas encore la réponse, comme en témoignent les entretiens avec un syndicat du Québec la semaine dernière concernant le lien qui existe entre les ressources financières et la retraite. Nous en sommes vraiment là au cœur de la question. C'est aussi, je crois, ce que notre président a essayé de souligner. C'est là une question que nous connaissons très bien. Si vous n'êtes pas suffisamment en santé pour travailler, vous devez pouvoir prendre votre retraite et disposer de suffisamment de ressources financières après avoir pris votre retraite à 55 ans parce que vous n'étiez plus en

[Text]

More people are now retiring earlier because of ill health, particularly women. Their graphs make my hair stand on end, because many women are broken, in fact, by the time they are 55 as a result of working in factories; they have poorly paid jobs, and so their pensions are lower, and yet they live longer.

We have to be very stern in our thinking about the middle income person, the upper income person, the intellectual, and the rank-and-file of workers who just have not got the wherewithal to contribute to pension plans. That is a point we must consider.

The Chairman: Do the rest of the ladies here have anything to say? You know more about the subject than we do.

Mrs. Schwartz-Morgan: I am very concerned about this. Sometimes there is no retirement, and the wife finds herself absolutely alone with nothing.

Senator Bird: And if she has a pension, she has not enough to live on. I hope our chairman will take into consideration the fact that one person cannot live half as well as two. One needs a two-thirds pension to give that elderly woman a proper income.

The Chairman: We have done something in the Canada Pension Act. Today the pension does not belong to the man alone. We are thinking about it. We are moving in that direction. A witness was before us a few moments ago from the Canadian Federation of Independent Business. I did not prompt him. He said that small business in Canada was giving better treatment than any other small business in the world. I do not know the world, but apparently he does. He said that, indicating that we were attempting to do something about the "small" people. We have made a lot of progress in connection with the rights of women, their opportunities, pensions, et cetera, in the last five to 10 years.

Senator Bird: We would have done better if Ontario had let us allow women to take time out and not lose their pensions.

Mrs. Schwartz-Morgan: Often the working woman is absolutely worn out by the time she is 65. Suppose she has a child and she has to have a babysitter when the child is three months old, to enable her to go back to work. We should give her the opportunity to stop at times when she needs to, or she will be worn out when she is 65. She should be able to enjoy a little bit of life instead of being a machine, going from babysitting to the stove, and then to the factory. She should also have the possibility of changing work. She should have the

[Traduction]

mesure de travailler, que vous aviez subi une crise cardiaque ou encore que vous ne pouviez plus travailler dans une usine.

De plus en plus de personnes, plus particulièrement chez les femmes, prennent maintenant une retraite anticipée pour des raisons de santé. Les statistiques sont vraiment ahurissantes; de nombreuses femmes ne sont plus en mesure de travailler, en fait, au moment où elles atteignent l'âge de 55 ans. Elles ont travaillé dans des usines, ont occupé des postes très peu rémunérés et leurs pensions sont donc moins élevées. Malgré tout, elles vivent plus longtemps.

Il faut faire preuve d'une très grande rigueur intellectuelle en ce qui concerne les personnes à revenu moyen, les personnes à revenu élevé, les intellectuels ainsi que les ouvriers qui n'ont même pas les moyens de participer à un régime de retraite. C'est là une question que nous nous devons de considérer.

Le président: Est-ce que les autres femmes présentes dans la salle ont quelque chose à ajouter? Vous en connaissez sûrement beaucoup plus que nous sur la question.

Mme Schwartz-Morgan: Cette question me préoccupe beaucoup. Parfois, la femme ne prend pas sa retraite et elle se trouve absolument seule, sans aucun revenu.

Le sénateur Bird: Et si elle retire une pension, celle-ci ne suffit pas. J'espère que notre président prendra en considération le fait qu'une personne ne peut pas subsister financièrement aussi bien seule qu'à deux. Il faut qu'une femme âgée retire une pension des deux tiers de son salaire pour obtenir un revenu convenable.

Le président: Nous avons apporté des modifications au régime de pension du Canada. Les pensions ne sont plus aujourd'hui uniquement la propriété de l'homme. Nous songeons à cette question et nous envisageons des solutions. Il y a quelques instants, un témoin de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes a comparu devant le Comité. Je ne lui ai pas soufflé la réponse, mais il a dit que de toutes les petites entreprises du monde entier, c'étaient les entreprises canadiennes qui traitaient le mieux leurs employés. Je ne connais pas très bien la situation à l'échelle mondiale, mais lui est bien informé apparemment. Sa réponse indiquait que nous cherchions à adopter une mesure favorisant les «petits». Au cours des cinq à dix dernières années, des progrès importants ont été accomplis en ce qui concerne les droits des femmes ainsi que leurs perspectives d'emploi, leur pension, etc.

Le sénateur Bird: Les progrès auraient été meilleurs si l'Ontario ne s'était pas opposé à ce que nous permettions aux femmes de quitter momentanément leur emploi sans perdre leur pension.

Mme Schwartz-Morgan: Dans la majorité des cas, une travailleuse est tout simplement usée par le travail lorsqu'elle atteint 65 ans. Une femme qui a un enfant doit engager une gardienne lorsque le nouveau-né a trois mois pour pouvoir retourner au travail. Nous devrions lui permettre de rester chez elle lorsqu'elle en a besoin, sinon elle sera usée lorsqu'elle aura 65 ans. Elle devrait être en mesure de jouir un peu de la vie au lieu d'être considérée comme une machine qui doit s'occuper successivement de son bébé, des repas et de son

[Text]

possibility of being able to have six months during which time she could take a course.

Senator Bird: In Sweden they try to help her a bit by giving her nine months and 90 per cent pay—

The Chairman: That has to do with pregnancy, does it not? What are we—six?

Senator Bird: We do not give it with full pay. We have very few cases in which they get any pay at all. You can take 17 weeks of unemployment insurance benefit if you are eligible.

The Chairman: Are there any further questions? I cannot say anything more about your brief than what Senator Deschatelets has already said. It was a good brief. There is the promise in your brief that you will favour us with something in September. I do not know where we shall be in September. We are building up a record which will be important to universities and other knowledgeable people, because before our committee are appearing some of the best brains in Canada in that line, and you three are included. Our report will be almost a text book, and for that reason please send us what you can so that we can put it into the record. No matter who follows us, the record will live, and it is important.

On behalf of the committee, I thank all of you for coming. We appreciate getting the benefit of your knowledge and experience and are grateful for the work that you have done. I assure you that everything you have told us will be beneficial. You have done something for a good cause. Thank you very much.

Senator Quart: Mr. Chairman, this has nothing to do with our witnesses, but on behalf of our committee I think we should congratulate you on your appearance on "Front Page Challenge" the other night. You were excellent.

Senator Deschatelets: I have a complaint about that. Why did you not tell us? You told us a few weeks ago that if you were ever on television and so forth, you would tell us.

The Chairman: Well, the only thing is, the "Front Page Challenge" people said to me, "Don't tell anybody, because you are a mystery guest." I did not promise them anything, but I did not tell anybody anyway.

The committee adjourned.

[Traduction]

travail à l'usine. Elle devrait avoir la possibilité de changer de travail et de disposer de six mois afin de pouvoir suivre un cours.

Le sénateur Bird: La Suède essaie d'améliorer la condition des femmes en leur accordant neuf mois de congé et 90p. 100 de leur salaire . . .

Le président: En cas de grossesse, n'est-ce pas? Qu'est-ce que nous leur donnons . . . six mois?

Le sénateur Bird: Elles ne reçoivent pas leur plein salaire pendant ce congé. Il y a des cas très rares où elles ne sont même pas rétribuées du tout. Elles peuvent obtenir des prestations d'assurance-chômage pendant 17 semaines, si elles y ont droit.

Le président: Avez-vous d'autres questions? Je ne peux rien ajouter à ce qu'a déjà mentionné le sénateur Deschatelets concernant votre mémoire. C'est un excellent mémoire qui contient la promesse que vous nous accorderez quelque chose en septembre. Je ne sais pas où nous en serons à cette date. Nous constituons actuellement un dossier qui sera utile aux universitaires et aux autres personnes bien informées, car certaines sommités canadiennes ont comparu devant ce Comité, dont vous trois. Notre rapport sera presque aussi volumineux qu'un livre. Pour cette raison, veuillez nous faire parvenir tous les renseignements possibles afin qu'ils figurent dans les fascicules des délibérations. Peu importe ce qui surviendra après ce comité, ces fascicules seront toujours disponibles, et c'est ce qui importe.

Au nom des membres du comité, je vous remercie de votre présence. Nous vous savons gré de nous avoir fait profiter de vos connaissances et de votre expérience et vous exprimons notre reconnaissance pour le travail que vous avez accompli. Je vous assure que vos propos nous seront utiles. Vous avez contribué à une juste cause. Je vous remercie infiniment.

Le sénateur Quart: Monsieur le président, ma proposition ne concerne pas nos témoins. Je pense que les membres du comité devraient vous féliciter pour votre participation à l'émission «Front Page Challenge». Vous y avez été excellent.

Le sénateur Deschatelets: J'ai une plainte à formuler à cet égard. Pourquoi ne nous l'avez-vous pas dit? Vous nous aviez mentionné il y a quelques semaines, que vous nous aviseriez advenant que vous participiez à une émission de télévision.

Le président: Écoutez, la raison est que les responsables de l'émission «Front Page Challenge» m'avaient dit: «ne le dites à personne, parce que vous êtes l'invité mystère». Je ne leur ai rien promis, mais de toute façon je ne l'ai dit à personne.

Le comité suspend ses travaux.

APPENDIX "13-A"

CANADIAN FEDERATION OF
INDEPENDENT BUSINESS

15 COLDWATER ROAD • DON MILLS, CANADA M3B 3J1

NUMBER 48

APRIL, 1977

VOTE YOUR MANDATE — IT'S THE KEY TO FEDERATION STRENGTH!

Keep your own record of your vote below. See ballot card instructions on opposite page.

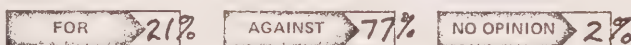
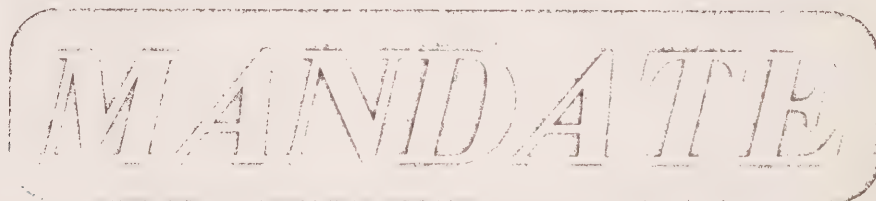
16 Are you for or against lowering the normal retirement age?

Back in the early 30s, before pension plans came into general use, worker retirement peaked at about age 78. By 1961 many pension plans had been established and peak retirement age had dropped to 70. In 1971, following the introduction of the Canada Pension

Plan and the further extension of private plans, average retirement age had dropped still lower and retirement for many workers became mandatory at age 65. Today there is pressure being exerted to encourage (or force) retirement at age 60 or even 55.

Arguments for: Early retirement opens up jobs to younger workers, among whom unemployment is highest. It also increases ease of upward mobility within management. In an affluent society, those who have worked hard for many years have earned a longer life of leisure.

Arguments against: Early retirement will weaken Canada's already poor productivity. Forcing retirement for reasons other than failing mental or physical health is a violation of human rights; in fact, work is a biological necessity according to Dr. Hans Selye, an expert in the theory of stress.

CANADIAN FEDERATION OF
INDEPENDENT BUSINESS

15 COLDWATER ROAD • DON MILLS, CANADA M3B 3J1

OCTOBER 1978

NUMBER 60

17 Are you for or against compulsory retirement based on age?

Many institutions - private and public - now make retirement of employees compulsory when the employee reaches age 65. Pension bonuses are often available to those employees who take early retirement. Now that more Canadians are living beyond age 65 than ever before, the question of retirement

has taken on great importance. The United States Congress recently passed a law ending compulsory retirement of civil servants. Legislation forbidding compulsory retirement is being considered in Canada.

Arguments for compulsory retirement based on age: Many skills and types of employment become obsolete as the result of new technology. Older workers should step aside to create employment for younger workers.

Arguments against compulsory retirement based on age: An individual's capacity to work effectively does not depend on age. The number of young people entering the labour force will decline dramatically in the future.



APPENDIX "13-B"



CANADIAN FEDERATION OF
INDEPENDENT BUSINESS

A SUBMISSION TO THE
SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON RETIREMENT AGE POLICIES

SUBMITTED BY
CANADIAN FEDERATION OF INDEPENDENT BUSINESS
DECEMBER 30, 1978



CANADIAN FEDERATION OF
INDEPENDENT BUSINESS

December 30, 1978

The Honourable David A. Croll,
Chairman,
Special Senate Committee on
Retirement Age Policies,
The Senate,
Ottawa, Ontario
K1A OA4

Dear Senator Croll:

Enclosed herewith are 40 copies of our brief, in English. We understand from the Clerk of the Committee that arrangements will be made to translate the brief into French and provide ten copies of this version to the Committee.

We look forward to appearing before you and the other members of the Committee at 2:00 p.m. on Tuesday, January 30th. If there are questions on any of the points raised in our brief, we will be prepared to discuss them.

Yours very truly,

DLH/db
Encl.

Daniel L. Horigan
Director
National Affairs

BRIEF ON RETIREMENT

Letter of Transmittal

- I. Introduction
- II. The Canadian Federation of Independent Business
- III. Owner-Manager Concerns About Retirement

I. INTRODUCTION

The Canadian Federation of Independent Business welcomes this opportunity to present a brief to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies. Being the national spokesman for owner-managed small and medium-sized enterprises, our views reflect the concerns of this very important sector of the economy.

As the honourable Senators realize, the Committee's terms of reference are to examine and report upon

- (a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;
- (b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;
- (c) the feasibility of enabling workers especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;
- (d) the protection of those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and
- (e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans.

Following a short description of our organization and its functioning, our brief addresses the concerns of our constituency - the owner-managers of small and medium-sized enterprises - as they relate to retirement.

II - THE CANADIAN FEDERATION OF INDEPENDENT BUSINESS

The Canadian Federation of Independent Business was federally chartered in August, 1971, as a non-profit political action organization. Its twin objectives are "to promote and protect a system of free competitive enterprise in Canada" and "to give the independent a greater voice in laws governing business and the nation." The Federation is the only organization in the country which speaks for the entire Canadian owner-managed business community on a national basis. Any enterprise whose owner-manager is resident in Canada and whose stock is not actively traded on a public exchange is eligible for membership. The Federation has over 52,000 members coast-to-coast. Membership includes all types of business: retailers, wholesalers, manufacturers, professional and nonprofessional services, construction, transportation, etc. Although there are no size limitations, the fact is that approximately 78 percent of the members have fewer than 15 employees and 83 percent have gross sales under \$1 million. Hence, the CFIB is often referred to as the voice of small and medium-sized enterprises (SMEs).

The Federation's position on public policy issues is established by its members voicing their opinion through the Mandate program. Nine times a year, each member receives a monthly presentation of current national and provincial issues in Mandate. Each issue is boiled down to a few simple words so its principle can be grasped quickly, and arguments for and against each are given as impartially as possible. Members' votes are marked on ballots which are returned to the Federation for tabulation, and between 22 and 25 percent of the

members normally return their ballots. The members' ballots are forwarded directly to their Members of Parliament in Ottawa after tabulation; and the summary of their voting establishes the Federation's position. The Mandate voting procedure is now widely accepted as providing an accurate reflection of the independent owner-manager's opinions free from the emotional bias often found when voting is done in a meeting or the personal bias when it is done by small group speaking for the membership.

III. OWNER - MANAGER CONCERNS ABOUT RETIREMENT

In any consideration of retirement, a clear distinction needs to be made between the concerns of large organizations and those of the small and medium-sized enterprises (SMEs) represented by the owner-managed sector of the economy. This brief addresses the concerns of the latter.

By their very nature, SMEs have very different personnel relationships from those common to large organizations. Being smaller, the relationship tends to be much less formal and less rigidly structured. Then, too, both employer and employee are more likely to have similar attitudes to work. Additionally, there is a greater use of marginally skilled and part-time help. For example, many small businesses rely on retired persons to supplement the owner's skills or to relieve the owner of one or more of the demands on his or her always-too-scarce time. Handicapped people, those who prefer to work only part-time, students, etc. are also a source of help which can be used more readily in a small business where there are fewer artificial barriers to their employment. In fact, small business owners strongly resent any imposition on their freedom to manage by government regulation or otherwise; and this would most certainly include mandatory retirement because of age.

A persistent complaint of CFIB's members is a lack of available skills and the poor attitudes toward work primarily exhibited by many employees who have known nothing but affluence in their lifetime. Changing attitudes and teaching needed skills is going to take time. In view of this - and also of the demographic situation in Canada - the country can ill afford to force its older workers to retire at an age when many of them are still physically,

but particularly mentally, able and willing to contribute to the economy.

The demographic situation also suggests that extreme caution be used in arbitrarily adding to Canada's pension burden at the same time that fewer people will be available to produce the wealth to pay the pensions. Quite aside from any other considerations, this one factor alone strongly suggests the need for flexibility in retirement policy.

Still another concern related to the economic aspect of retirement policy is the danger that too much of the country's wealth will be channeled into pension and savings funds and therefore be unavailable in the form of the risk capital needed to spawn or expand small businesses.

A final consideration, which could well prove to be the most important of all, has to do with the effect on those individuals who are arbitrarily removed from the work force, and the resultant social and economic costs to society of dealing with their removal.

A quotation from Dr. Hans Selye, director of the Institute of Experimental Medicine and Surgery at the University of Montreal and a world-recognized authority on the body's physiological response to stress, pinpoints this area of concern:

"Man must work.... We have to begin by clearly recognizing that work is a biological necessity. Just as our muscles become flabby and degenerate if not used, so our brain slips into chaos and confusion unless we constantly use it for some work that seems worthwhile to us."

The obvious conclusion to be drawn from the points above is that Canadian owner-managers oppose in principle the concept of mandatory retirement based on age alone.

APPENDIX "13-C"

RETIREMENT RECONSIDERED

An Essay in Long-term Forecasting

REPORT

from

The Institute for Research on Public Policy

Presented to the
Special Senate Committee on
Retirement Age Policies

by
David Hoffman, Executive Director, I.R.P.P., and
Director, Futures Studies Program

Marc Laplante, Director of the Project on Social Trends in
Canada

Nicole Schwartz-Morgan, Consultant in Futures Research

24 January 1979

PREFACE

Mr. Chairman,
Ladies and Gentlemen of the Senate,

The Institute for Research on Public Policy welcomes your request to prepare a report for the Special Committee on Retirement Age Policies. For some time we have been carrying on a new program of studies on social trends in Canada. Our attention is focused primarily on the non-economic aspects of changes that have occurred in our society over the past twenty-five years. We are also devoting considerable effort to forecasting, concentrating on those subjects that may disrupt the possible futures of Canadians.

Particularly, we have been considering those changes already evident in the age structure of the population and the new tensions between the generations.

We offer you today some of our thoughts. The work is on-going, and in five or six months we will be in a better position to produce a more complete document. Still, we hope that this report will contribute to your thinking and analysis. If your committee still accepts papers in September, we will make a point of sending you a more complete version.

Concentrating on a thirty to forty year period forced us to revise many of our expectations and theories concerning the future of old people.

From an exclusively economic point of view, the problem is currently creating great concern. However, we must not forget that the whole of Canadian society will change over the next thirty to forty years. Given possible social, political, and cultural changes, it seems to us that, by the time the "baby boom" reaches retirement age, the overall situation may perhaps not be as tragic as we perceive it. However, the post-2000 society may not be all that idyllic either.

Nicole Schwartz-Morgan, a philosopher and sociologist involved in forecasting work for some years, was entrusted with drafting the essay you have before you. This document was then the subject of a seminar involving the institute staff attached to the project on social trends in Canada, under the direction of Dr. Marc Laplante. This essay, in a revised version, will form part of our report on social trends, which is expected at the end of the year.

David Hoffman
Executive Director
Institute for Research on
Public Policy
and
Director
Futures Studies Program

RETIREMENT: A CONCEPT WHICH WILL AGE QUICKLY!

- 1.1 In 1979, nearly all debate on the subject of retirement is based on a common principle, namely, that retirement is a permanent reality, a kind of "right" dearly won by a person and that will always exist.
- 1.2 Forecasts of the future based on this static view of society always correlate the two quantitative variables par excellence: population and economy. The resulting predictions thus take on a kind of mathematical irrefutability. How will the economy--expressed in dollars and cents--withstand the rapid growth in numbers of retired persons when the "baby boom" children reach their sixties in the decade 2010-2020? Suddenly we hear talk of a "wave" or even a "tidal wave," not to mention a catastrophe, reminding one of the pre-war fashion of considering each birth in China as additional proof of the "yellow peril."
- 1.3 Depending on whether we are optimistic or pessimistic in our view of the future of the Canadian economy, the long-term measures we might propose range from watchful laissez-faire to severe budget cuts designed to prepare the country for a shock. The catastrophic alternative is simple: the pauperization of the majority of old people or the collapse of the country's economy around the year 2020.

1.4 And yet, 2020 is a long way off. We can assume that in forty years a society has time to adjust to circumstances, for example, by putting in place other social values. As Linda McLean has pointed out, our society already made such an adjustment in the sixties when it developed the notion of prolonged education to spread out over an extended period of time the onslaught on the labour market of a youthful work force.¹

1.5 Society had shown this same capacity for adaptation when it earlier initiated the "humanitarian" concept of retirement, at a time when work had to be provided for the younger elements. After the Second World War, the new social right to retirement was generally accorded to all persons sixty-five years of age and over.² We spoke then of the "golden age of retirement," when

¹ Linda McLean, The Displacement of Youth and the Revolution of Rising Expectations, Working Paper, (Ottawa: Health and Welfare Canada, March 1977).

² Technological advances leading to increased productivity and shorter working hours have created a number of problems concerning the greater amounts of free time. The time thus liberated is a product of the industrialisation process, but how should it be distributed among the various age groups of men and women, and among the many different occupational categories? Thus we see a convergence of studies concerning a restructuring of the use of time with those concerned with possible ways of re-organizing working life. Both approaches lead to the consideration of changes, such as fewer hours of work, four-day week, prolonged vacations, educational leaves, gradual retirement, and so on. See for example: Jean Fourastié, Les 40,000 heures (Paris: Laffont-Gonthiers, 1965); Marc Laplante, "Pour une politique du temps libre" (Paper delivered at the Canadian Conference on Welfare, Hamilton, Ont., 1967); David Reisman, L'abondance, à quoi bon? (Paris: Laffont, 1969); H.G. Cox, Work, Free Time and Leisure Patterns over the Life Cycle (Terre Haute, Ind.: Indiana State University, 1977); B.H. Lévy, La barbarie à visage humain (Paris: Grasset, 1977).

contributions began to "pay-off" and greater life expectancy allowed retired people to take advantage of it. Unions just about everywhere fought to have the age of retirement reduced in recognition of the fact that workers frequently had a shorter than average life expectancy and, hence, fewer chances of ever collecting their pension contributions.

1.6 In that post-war period when the unions were waging their battles, whoever had spoken of "flexibility" of retirement age would have run into a brick wall, just as the pioneers of the concept of retirement did in the middle of the last century. In this respect, the relativity of social values is emphasized because, historically, the concept of "retirement" was fiercely fought over. Alfred Sauvy summarizes remarkably well the objections made to the law on retirement which was adopted in France in 1850:

- "1. The provisions in favour of retirement would in themselves bear a selfish and individualistic nature contrary to family spirit...
2. The worker, insured against sickness and old age, would no longer need to seek within his family similar guarantees and he would prefer an immoral and disorderly life.
3. Pensions always being more or less calculated on chances of survival, it would be unethical to have people become accustomed to rejoicing over those unfortunate chances.

4. The state would expose itself to a real danger if it were the trustee of invested funds in order to return the money at a predetermined time, because it could not, without being somewhat immoral, refuse to repay to the worker, even against explicit clauses, the funds that would be indispensable to him."³

1.7 However, one can only conclude that the wind shifted in the early seventies at the same time as the general attitude towards the unemployed began to evolve. The idea of flexibility of retirement age, though worrying because of the level of unemployed youth, was not in itself shocking. Yet, this idea need not necessarily entail a reduction in working life; it could mean its prolongation. By pushing this notion a little further, we can logically ask whether the whole concept of retirement is not becoming obsolete. Will retirement, as we know it today, not simply have disappeared by 2020?

1.8 This hypothesis is not unfounded and we will try to find evidence for it in the indications set out in the following chapter. In the last section, we will attempt to deduce possible social consequences which are well worth considering. They warrant careful attention; the sooner the better.

³ Alfred Sauvy, "Le passage de l'activité à l'inactivité: historique et situation actuelle" (first international course in social gerontology given in Lisbon, 16-20 March 1970), pp. 38-39.

2 WHY RECONSIDER THE CONCEPT OF RETIREMENT?

2.1 By freely extrapolating a certain number of indications, the hypothesis of premature obsolescence of the concept of retirement becomes plausible. Sooner or later, the pertinent data will have to be gathered to prove or disprove the proposition, but for the moment, we wish only to show what is likely.

2.2 Physiological indications

2.2.1 Even if the maximum life span of the human being appears to have levelled out at close to one hundred years,⁴ life expectancy has not yet reached its limits.⁵ Moreover, the obvious signs of ageing are appearing considerably later now--today's sixty-five year old woman hardly resembles last century's sixty-five year old woman. The association of old age with physiological deterioration and death has thus been postponed.

⁴ Henry S. Shryock et al., The Methods and Materials of Demography (New York: Academic Press, 1974), p. 253.

⁵ In spite of the pessimistic predictions of the 1960s--a period when gains in life expectancy were rather small, especially in the United States--life expectancy has made substantial progress over the last ten years in all OECD countries.

2.2.2 The best proof of this is the emergence, about ten years ago, of a new concept: the old-old, a fourth stage of life that covers the very short period at the end of one's life when one is considered, or considers oneself, truly old. It is only to this category of persons that we attach the idea of finiteness and of physical incapacity that renders impossible an active life under present conditions. This reconceptualization is important because it removes in a single stroke all the negative connotations associated with the third stage of life, and this breaks down an artificial barrier separating the young-old from a working life.

2.2.3 Today, the young-old are forming active pressure groups, fighting against the infantilism of "golden age club" activities. They demand the right to meaningful activities, which are synonymous in our day and age with remunerated ones. This movement is still embryonic, but it is growing, particularly in the United States.

2.3 Economic Indications

2.3.1 The desire of the retired person to be meaningfully employed hides a fear of being assimilated in the future into a group perceived negatively in a period of economic recession: the economically unproductive members of society. The so-called demographic disequilibrium caused by the inflation of the number of old people, often seen as a danger, is fundamentally caused,

in fact, by a growth in the number of inactive people within the overall population, of which old people only constitute a sub-group.

2.3.2 Moreover, the dominant attitude at the present time seems to lean towards a strict calculation of the cost of inactive people and a review of certain government-assisted programs that seemed to work well only ten years ago. This tendency ranges from reviewing the care given to the incurably sick⁶ to reconsidering the allowances paid to welfare recipients, while at the same time looking at the recently debated question of paying a half-pension to widows after their husband's death. For example, in the mass media, articles devoted to the golden age of retirement have given way to reports on the poverty of certain groups of pensioners who live solely on old age income. Seen from this perspective, those groups end up being considered as the "forgotten ones" in the social accounting, along with welfare recipients.

2.3.3 Another very important economic factor is that inflation shakes people's confidence in savings and investments. In certain cases, fear of inflation is such that retirement is seen as equivalent to "poverty." A recent article in Time, although

⁶ See Nicole Schwartz-Morgan, "Euthanasie et dépistage génétique," Futuribles 13 (January-February 1978).

devoted to the overall unacceptability of prolonging a working life, revealed the following situation, which could well become the leading indicator of the future:

"At San Francisco's Bechtel Corp. which employs white collar people almost exclusively, a startling 70% of those approaching 65 have chosen to keep working, largely because they are apprehensive about the economy's future. Bechtel's experience is an anomaly, but it may become less rare in an inflationary age. At present, however, any extra cost to business is clearly out-weighted by the law's humanitarian benefits in enabling those few peppy veterans to maintain their pride in work after 65, and by the economic value of their experience to employers."⁷

⁷ "Lucking Out on Later Retirement," Time, 15 January 1979, p. 45. In an article in the New York Times, 22 November 1978, Leonard Silk foresees that working after the age of sixty-five will become a necessity in the future because of the increasing proportion of old people in the population, and of the undermining effect of inflation on the value of savings and private pension funds. According to a Gallup poll published in the Toronto Star, 3 June 1978, 31 per cent of Canadian workers expect to continue working even after passing the age of sixty-five.

2.4 Social indications

2.4.1 A decent retirement implies, in a way, a relatively stable life: regular pension contributions, continuous employment, few or no transfers, entry into the labour market before twenty-five years of age, family and conjugal stability (especially for women), and so on. Today, these conditions are not easily met by a majority of adults. Unemployment, lay offs, desired or forced changes of employment, separation or divorce--enough events to make the position of "retired people" very precarious, if not impossible, a few years from now.⁸

2.4.2 It is hard to believe that all the people who undergo such trials during their active life will simply join the ranks of welfare recipients. They will more likely need to work, and we can predict that they will seek to remain on the labour market after sixty-five years of age to make up for the losses resulting from their life experiences.

⁸ The Canadian Council on Social Development (CCSD) has published a number of studies relevant to the problems of elderly Canadians. See, for example, the detailed report of economist Kevin Collins, "Women and Pensions," (Ottawa, February 1978), which underlines the precarious financial situation of retired people in general, and the particularly disadvantageous position of retired elderly women.

2.4.3 To these difficulties may be added the quasi-impossibility for old people to retain cheaply the additional advantages which enabled numerous retired people in the past to live with some degree of dignity. For example, if there is no change in the municipal taxation system, it may be that property taxes will not allow them to keep their possessions if they are condemned to rely solely on old-age pensions. Widows, in particular, will be affected, even more so if they receive only half-pensions. Therefore, occasional work, or let us say simply work, may well be the only way to retain one's status in a neighbourhood and everything that goes along with it, which is to say a lot.

2.5 Demographic indications

2.5.1 The young men and women of the "baby boom" entered the labour market relatively late (on the average, ten years later than their fathers), and in a way they will owe ten years to society. It is not improbable that extended studies which last beyond the twenty-fifth year will have to be "compensated for" in the future in the form of work carried on past seventy years of age.⁹

⁹ We could repeat here one of the main themes of the conserver society: "nothing is lost and everything can be exchanged." Society, like nature, can only give if allowed to take. Social ecology demonstrates that this trend toward a dynamic equilibrium between inputs and outputs is a characteristic of the maintenance of all living systems.

- 2.5.2 The transition will be all the easier as it will be the same young people who will be the first to ask for the privilege of not stopping work at a pre-determined age. We should bear in mind that this generation has been living with a strong ideology of free choice: choice of studies, profession, spouse, birth of their children, political or religious convictions, and so forth. Thus, it will be the first to call for free choice in ending its active life as well.
- 2.5.3 In the 80s and 90s, the products of the "baby boom" will no longer be "children"; reaching maturity, they will be in the majority as decision makers. Already, they are more and more concerned with questions pertaining to retirement. The present increase in the number of studies on retirement and the prominence given to the concept of flexibility of retirement age can be taken as evidence. In the future, one can foresee that the baby boom generation, once installed, will use its weight to resist being pushed aside by a still younger generation.
- 2.5.4. The preparation of the psychological ground work has already begun. Values such as "maturity," "experience," "moderation," and so on, are starting to appear again after having been considered passé for almost twenty years. Although it would be tempting to interpret this as a return of the pendulum--a kind of automatic alternation of ideas--it would perhaps be better to analyse it in demographic terms. We would then see how a generation defends

the ideas of its age, whatever they may be. Whenever a generation represents a large majority in the society, its ideas tend to prevail as well. From this point of view, it would then be surprising to find any discrediting whatsoever of people in the young-old stage of life when the "baby boom" generation reaches its sixties.

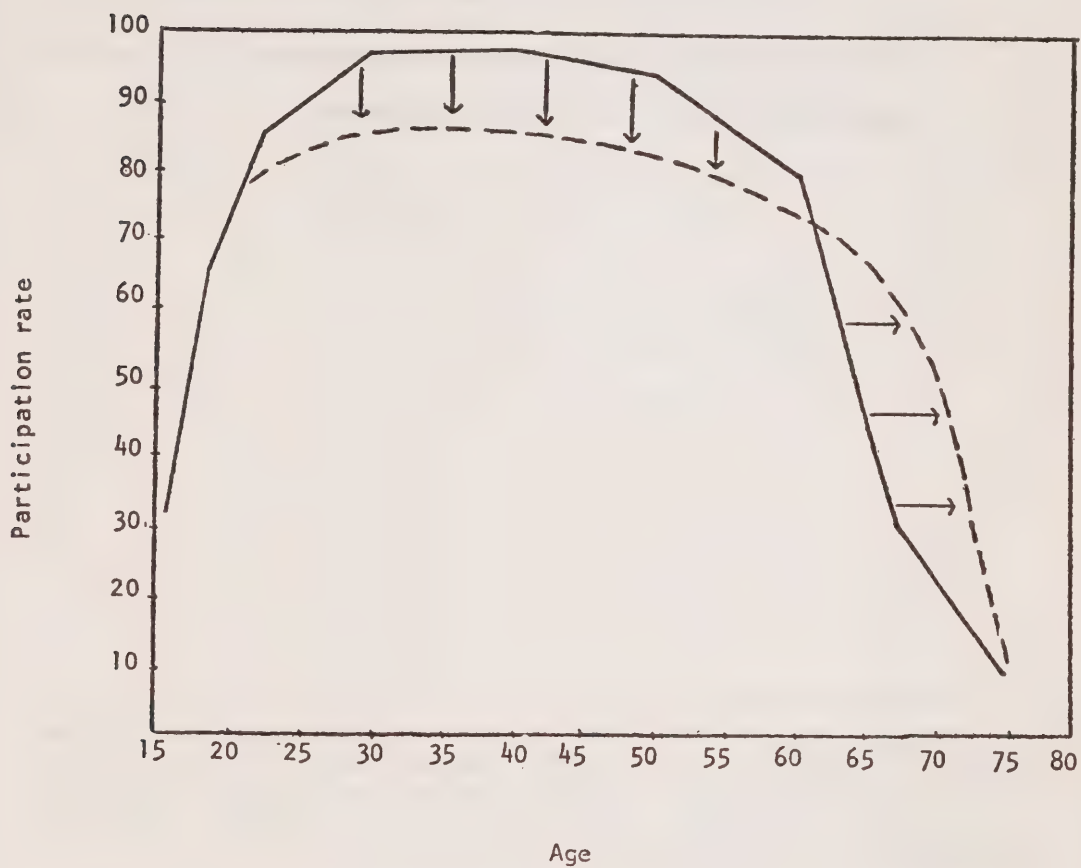
2.6 The accumulation of various kinds of evidence tends to confirm the hypothesis that two formally distinct stages of the life cycle (the second and third stages of life, or the years of maturity and of "young-old" age) are beginning to fuse into one new stage that we will call "extended middle age."

2.7 Expressed graphically, the evolution of the labour force participation rates by age may go, thirty to forty years from now, from the present situation, illustrated by the continuous line on chart 1, to a situation such as that shown by the dotted line.

2.8 When the long-term trend towards fusion of the second and third stages of life is examined closely, it becomes important to extend the forecast to include relationships between the age

CHART I

Male Participation Rate in the Labour Force
Canada 1975 and 2015



————— Canada 1975*

- - - - - Prospective 2015

*Source: CANSIM (Statistics Canada, Computerized data base).

groups.¹⁰ More and more we hear that the educational system will change so as to permit young people to join the labour market sooner. A recent OECD round table on the employment of young people suggested the necessity for long-term policies integrating education and employment.¹¹ It seems reasonable, therefore, that Canadians be thinking about the complete rearrangement of working life and education.

¹⁰ "Any research that limits itself to one particular stage of the life cycle...remains incomplete, and may even be biased or misleading, unless it attempts to place the age groups considered within the larger framework of the complete life cycle." Michel Philibert, L'Echelle des âges (Paris: Seuil, 1968), p. 348.

¹¹ "Pour un sommet de l'OCDE sur l'emploi des jeunes," Futuribles 14 (March-April 1978): 185.

3

REORGANIZED WORKING LIFE AND INTERMITTENT RETIREMENT

3.1 The part that labour force activity occupies in the human life cycle has varied over time, and can be seen in terms of the following three broad periods:

- a) In the past, before the introduction of retirement, working life was followed almost immediately by a period of sickness or senility, or by death.
- b) At present, a relatively long period of labour force activity is followed by an abrupt retirement which continues until terminated by sickness or death.
- c) In the future, the period of working life may span a greater number of years, but it will be frequently interrupted by temporary periods of withdrawal from productive labour until ended by sickness or death.

3.2 In other words, it is a question of the reintegration of "retirement" within the period of active life. This re-integrated retirement could take various forms, such as sabbaticals, prolonged maternity/paternity leaves, educational leaves of absence, and so on. The sudden break from work to retirement, as we know it, will be transformed into a number of

shorter leaves taken periodically over the course of one's career. We call this intermittent retirement.¹²

3.3 This concept of intermittent retirement means that participation in the labour market is no longer continuous, but broken up by a number of substantial periods that thus become available for other activities. This concept goes a bit further than that of gradual retirement (early training to learn how to occupy one's time after reaching sixty-five years of age).

¹² "Workers are aspiring to a more flexible organization of time (educational leave, sabbaticals), part-time work (for married women, young people, and older workers), or modulated retirement plans. This brings up the need to develop in the future more flexible standards of employment, education, and retirement which would make it possible for the greatest number of people to remain linked with the working world, while allowing these links to be modified whenever required by circumstances or by a desire to change one's employment situation...without, however, causing a fall into the unhappy world of unemployment". Ibid: 187.

Intermittent retirement could also be seen as an extreme version of the concept of flexibility of retirement age, as proposed by the Honourable Monique Begin's report to your committee: "In my opinion, it would be desirable to allow a certain latitude regarding the age of retirement, before as well as after sixty-five years of age, because in this way a person can better control an important transition period in his existence."¹³ From our point of view, however, the re-organized labour force activity which we envisage no longer includes a period of transition, since activity does not cease, except with sickness, senility, or death.

¹³ Report to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies, submitted by the Honourable Monique Bégin, Minister of National Health and Welfare, December 1978, p. 16. The Canadian Institute of Actuaries also recommends a gradual retirement rather than an abrupt one, which is a cause of much emotional and financial hardship for many older people. According to the actuaries, retired people should not be encouraged to become full-time pensioners as long as there is an alternative (Toronto Star, 2 March 1978).

3.4 Such a rearranging of active life would justify itself above all else by the need for a more precise and equitable accounting of human resources.

3.4.1 First, the differing working conditions related to each trade or profession will have to be taken into account. For example, we could imagine different quotas allowing "X" number of days, months, or years of leave, for vacation or retirement, according to the difficulty or danger of the type of work done. Until now, our society has not really attempted an accounting of such expenditures in terms of human resources: most employees are still expected to work up until age sixty-five, a more or less uniform requirement which does not take into account the debilitating nature of some occupations or the widely different chances of survival associated with certain classes of work.¹⁴ An intelligent human resources accounting would recognize, for example,

¹⁴ Certain occupations are privileged, since physical and emotional exhaustion resulting from them are taken into account; this is the case of civilian aircraft pilots who retire at fifty or fifty-five.

that ten years in the mines are not equivalent to ten years as a bus driver or as a music teacher. Despite the general lack of official statistics on this subject, we have little doubt that there are substantial differences among occupations in terms of their wear and tear on the human mind and body. As shown in table 1, relative mortality in the lowest-status occupational categories is twice that found in the highest categories.

Another study shows that in Montreal residents of the more privileged districts have four chances in five of reaching the age of sixty-five, while people in the poorest districts have only two chances in three of living that long. Also, life expectancy in the "best" districts is seven years greater than it is in the "worst" districts.¹⁵

¹⁵ Russell Wilkins, L'espérance de vie par quartier à Montréal, 1976 (Montreal: Institute for Research on Public Policy, forthcoming).

TABLE 1
Social Disparities in Mortality Among Males 25-64
by Occupational Class
Canada, 1974

| Occupational Class | Relative Mortality | Percentage of Work Force |
|---|--------------------|--------------------------|
| I Professionals and upper levels of management | 75 | 17.7 |
| II Technicians and middle levels of management | 82 | 22.6 |
| III Skilled occupations including immediate supervisors | 92 | 21.6 |
| IV Semi-skilled occupations including immediate supervisors | 115 | 23.3 |
| V Unskilled workers, farmers and labourers | 145 | 14.8 |
| All Classes | 100 | 100.0 |

Note: Occupational categories were determined with reference to the Blishen/McRoberts scale.

Source: André Billette and Gerry B. Hill, Inégalités sociales de mortalité au Canada (Ottawa: Health and Welfare Canada, June 1977), table 6.

3.4.2 The flagrant social injustice in this respect has already been subjected to quantitative evaluation in France. It was found, for example, that an unskilled labourer who begins contributing to a pension fund at age eighteen and who works for forty-seven years has only one chance in two of fully profiting from his pension; an executive who enters active life at age thirty and works for about thirty-five years has two chances out of three of recovering his contributions.¹⁶

3.4.3 As intermittent retirement implies a redeployment of human resources over the entire working life span, it goes without saying that the various periods of retirement can be taken throughout one's life when they are most needed. For example, women who decide to leave the labour market for a while to give birth will not have to concentrate the births of their children within a few years at the start of their working life. Families could even decide to have more children if the births could be better spread out over the fertile period. The same argument could be applied to periods devoted to re-training and self-improvement. To better employ human resources is thus, in every sense of the word, to save.

¹⁶ C. Calot and M. Febyay, "La mortalité différentielle suivant le milieu social," Etudes et conjoncture 11 (1965).

3.4.4 Nevertheless, this new pattern of life activities may not be suitable to all; in particular, some professionals and people with small businesses may not be able to stop working for long periods of time, due to circumstances related to their work. Even if this were possible, these workers might simply prefer to adhere to the present "old-age"-retirement formula.

3.4.5 Another problem that must be placed in perspective is that of the wife. Under the new system, what would become of her after her husband's death, if the latter had already spent the retirement benefits due him? Without wanting to speculate, there is a definite trend towards economic independence for women. Today, 47 per cent of Canadian women work as compared to only about one-third in 1966. Whatever wave of nostalgia over the past may be making itself evident now, the trend seems to be irreversible: it is part of a more global trend to have status given to all roles, subject to remuneration and control.¹⁷ In simple terms, this means that a woman at home who raises children would be given status, remuneration, and so on. She would openly take on the

¹⁷ Cf. Jean Baudrillard, La société de consommation, ses mythes et ses structures (Paris: SGPP, 1970).

status of employee (this is already recognized in divorces), with all the implied rights, and thus accumulate retirement credits in her own right, quite apart from any her husband might have acquired.

3.4.6 The necessary reorganization of accounting in terms of human resources will be complicated. Intermittent retirement is added to vacation leave and sick leave to extend the list of possible temporary withdrawals from work life. We will have to avoid confusing these various categories of leave as is presently happening in the civil service: when a person runs out of sick leave, he uses his vacation leave; he could eventually "borrow" from his time reserved for intermittent retirement as well. Why is this so? Is society coming to a point where it will not tolerate more inactivity, even due to sickness, when it goes beyond a certain level? In this last case, we can easily sense the depth that the reform will have to take in order to implement the new accounting.

3.5 This reorganization of working life will result in new relationships between the age groups, in which the largest advantage will perhaps be a general evening out of the various types of activity over the course of one's existence. If necessary, intermittent retirement could be conceived as a number of pauses or oases encountered throughout one's working life. Could it be said that such a context would relax the competition a little? Could we not also imagine that the new pace of life

brought about by these changes might also reduce some of the characteristic stress of modern life, and thus tend to diminish the "malaises of civilization" that frequently accompany this stress.¹⁸

- ¹⁸ A good number of events already provoke great stress, which in turn can eventually disrupt the continuity of working life. A list of these events appears below, with the various life changes ranked in order of their stress potential. According to the international research from which this list is taken, "the greater the annual total LCU, the greater the risk of (stress-related) illness." Le stress, Human Behaviour Series (The Netherlands: Time-Life International, 1977), p. 91.

| <u>Rank</u> | <u>Event</u> | <u>LCU: Life Change Units</u> |
|-------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 | Death of a spouse | 100 |
| 2 | <u>Divorce</u> | 73 |
| 3 | <u>Separation</u> | 65 |
| 4 | <u>Imprisonment</u> | 63 |
| 5 | Death of a close relative | 63 |
| 6 | Personal injury or sickness | 53 |
| 7 | Marriage | 50 |
| 8 | <u>Loss of job</u> | 47 |
| 9 | Reconciliation with spouse | 45 |
| 10 | <u>Retirement</u> | 45 |
| 11 | <u>Sickness in the family</u> | 44 |
| 12 | Pregnancy | 40 |
| 13 | Sexual problems | 39 |
| 14 | Growth in size of family | 39 |
| 15 | <u>Vocational retraining</u> | 39 |

In short, the reorganization of working life implies nothing less than a new social contract. This will not be done over night. It will probably be brought about by a gradual evolution rather than a radical change. Retirement will remain in the form we are familiar with for years to come. The role of government will be one of overseer, controller, and arbiter of the exchanges, making sure that some, like the others, have the right to benefit from allowances, and so forth. The long-term social forecast can simply help in setting up and evaluating, step by step, these complex change and adjustment processes.

4

SUMMARY AND SUGGESTIONS

- 4.1 In concluding this essay in long-term forecasting, our claim is that the very notion of retirement may perhaps become obsolete by the end of this century. Such a possible evolution, however, does not define out of existence the real problems of older people.
- 4.2 The expected funding crisis in the medium-term is serious, as several testimonies have demonstrated, and must receive priority attention. We have tried to enlarge the frame of reference and examine the long-term implications of previous demographic and economic analyses. Our main conclusion can be formulated in simple terms: lasting global solutions to problems related to retirement after the year 2000 will have to incorporate a major restructuring of the current life cycle and pace of life. Consequently, all the contemporary relations that exist between job training, work, rest, family-oriented activities, social participation, and so on, will have to be reoriented. Since such significant change cannot usually be put in place quickly, we hope that policy makers will pay attention to them immediately.
- 4.3 Let us summarize briefly our main propositions:
- a. We foresee that changes in values will occur when numerically significant groups succeed in imposing their perceptions of retirement. Already in the

sixties, society constructed new social norms in order to absorb the shock of the arrival onto the labour force of large numbers of working-age young people. Free choice, extended studies, late entry to the job market--these were some of the means of coping with new circumstances. With such an upbringing, the products of the baby boom would hardly like to enter their retirement years in an unfavourable position, risking the loss of both security and prestige. A new pattern of working life, characterized by intermittent retirement, may emerge as a more attractive alternative.¹⁹

¹⁹ Along these lines, interesting questions could be raised concerning the fate of children born in the 1970s, during a period of low fertility. We can well imagine that they will not receive the same sort of upbringing, nor adopt the same social attitudes as their elders. It is indeed difficult to foresee what kind of values will be theirs once they reach adulthood.

- b. The most significant of the possible consequences of this option will be the need for a more precise and equitable way of accounting for human resources. The typical working life will be longer than today's and its structure markedly different. If we consider the issue even more closely, we realize that a new social contract is indicated, one that will recognize differences in social roles in terms of differing patterns of intermittent retirement.

4.4 We were careful to state our case in terms of hypotheses--of possibilities that further experience of the trends or more rigorous analysis will, perhaps, confirm. An impressive set of indicators converged to lend support to the basic propositions.

4.5 If our hypotheses are soundly based, we would like to suggest, in the first instance, that the task of verification be undertaken soon so that our intuitions may form a more useful contribution to the debate over retirement policies. It is necessary in particular:

- a. To construct economic models to express our hypotheses in quantified form..
- b. To intensify the task of forecasting possible futures by bringing together representatives of the different sectors concerned with the problem:

education and work; work and leisure; employers and retired persons; career guidance counsellors and actuaries, and so on. (Incidentally, an OECD round table on problems of youth employment was recently attended by ministers of labour, accompanied by certain ministers of education.²⁰)

- c. To suggest and support appropriate pilot projects to identify the processes by which the life-long "work pattern" outlined here would be implemented in specific institutions. Large firms, where rigid hierarchical structures exist and in which retirement now serves as a major mechanism for ensuring social mobility, would be good starting points for case studies. Such an experiment would provide a better understanding of the real costs of the envisaged changes and would underline the stages of the process, a realistic timetable, and the possible resistances to change that might occur.

²⁰ "Pour un sommet": 173.

4.6 We recommend that the following difficult questions be put to decision makers.

- a. Will we continue to treat sympathetically those who persist in leaving active working life at or before sixty years of age? If a kind of intolerance towards "unproductive people" generally is beginning to appear, will the humanitarian view of retirees, invalids, and the incurable remain unchanged? What will be the attitude of the majority in the future towards the old-old? Will they still be regarded as full members of society?
- b. How will the political and economic systems cope with the questions of distribution and redistribution under a system of intermittent retirement? We should not underestimate the scope of the change that is entailed. When retirement occurs at the end of the working life and at a fixed age, it is possible to regulate the process by law; but how shall we regulate and avoid injustice when the system is characterized by a series of "short periods of retirement" taken here and there over a period of forty to fifty years? One of the dangers we can already foresee is that intermittent retirement may exacerbate the existing economic and social inequalities, with some privileged groups enjoying more, and others less, "free time."

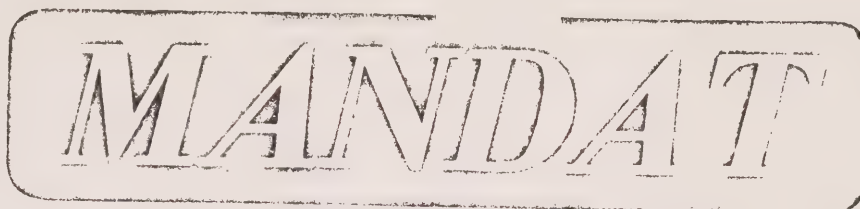
c. From a public policy point of view, we expect greater jurisdictional complexity as a result of the new social accounting. Literally dozens of administrative and regulatory systems will have to be introduced to ensure the reorganization of the working life: the federal, provincial, and municipal levels of government will have to increase their consultative capacity to review simultaneously pension plans, education programs, hours of work, distribution of social welfare, insurance plans, vacations, job placement programs, unemployment insurance, and so forth. The new system cannot leave to employers, for example, the sole responsibility for determining educational leave, maternity leave, and so on. In the same way, the evaluation of a candidate for a job will have to rely on new criteria: use of intermittent retirements; reorientation of professional life; use of educational leaves; work experiences; adaptability to change--all of these will have to be given weight in future curricula vitae. Consequently, the whole of higher education will have to be re-thought along with, obviously, the primary and secondary education offered to everyone. In fact, diplomas obtained before entry into the labour force run the risk of becoming obsolete, because nobody will be able to acquire in

one short period of formal training between eighteen and twenty-five years of age all the competence required to carry one through a long working life.

4.7 Faced with the number and complexity of structural changes which appear necessary according to the logic of our analysis, it is possible that organized resistance will emerge to counteract the expected long-term trends. All major social change creates tensions and conflicts that should not be minimized. It is virtually certain, for example, that new rights for workers will be won only at the price of long and costly struggle.

For this reason, if our hypotheses find support in the trends of the near future, we will have to have the courage to recognize them early. Policy makers can, up to a certain point, "invent the future"; to do so, however, they will have to foresee future developments before they hit.

APPENDICE «13-A»



15 COLDWATER ROAD • DON MILLS, CANADA M3B 3J1

AVRIL 1977

NUMÉRO 48

ACCORDEZ VOTRE MANDAT - C'EST LA CLEF D'UNE FÉDÉRATION FORTE

Prenez note de votre vote ci-dessous — voir instructions pour carte de bulletin ci-contre.

1 Etes-vous pour ou contre abaisser l'âge normal de la retraite?

Dans les années 30, avant que les plans de retraite ne fassent l'objet d'un usage généralisé, l'âge maximum de retraite pour les travailleurs était aux environs de 78 ans. Dès 1961, beaucoup de plans de retraite avaient été établis et l'âge maximum de retraite était tombé à 70 ans. En 1971, à la suite de l'introduction du Plan

de retraite du Canada et de l'extension supplémentaire des plans privés, la moyenne d'âge pour la retraite avait encore baissé et, pour de nombreux travailleurs, la mise à la retraite devint obligatoire à 65 ans. Aujourd'hui, on fait pression pour encourager (ou forcer) la mise à la retraite à 60 ans ou même 55 ans.

Arguments pour: Une retraite de bonne heure ouvre des emplois pour les travailleurs plus jeunes, chez lesquels le chômage est le plus élevé. Cela augmente aussi la facilité de promotion chez les cadres. Dans une société affluente, ceux qui ont travaillé dur pendant de nombreuses années ont bien gagné une longue vie de loisirs.

Arguments contre: Une retraite de bonne heure va affaiblir la productivité déjà médiocre du Canada. Forcer la mise à la retraite pour des raisons autres qu'une santé morale ou physique défailante est une violation des droits de l'homme; en fait, travailler est une nécessité biologiques selon le Dr. Hans Selye, expert sur la théorie de la stimulation.

| | | | | | |
|------|-----|--------|-----|-----------------|----|
| POUR | 21% | CONTRE | 77% | SANS OPINION | 2% |
|------|-----|--------|-----|-----------------|----|



15 COLDWATER ROAD . DON MILLS, CANADA M3B 3J1

OCTOBRE 1978

NUMÉRO 60

2 Êtes-vous pour ou contre la retraite obligatoire en fonction de l'âge?

Beaucoup d'établissements, privés ou publics, obligent à l'heure actuelle leurs employés à prendre leur retraite quand ils atteignent l'âge de 65 ans. On offre souvent une prime à ceux qui prennent une retraite anticipée. Aujourd'hui, quand le nombre des Canadiens vivant au-delà de 65 ans est plus grand que jamais, le problème de la

retraite est devenu vital. Aux Etats-Unis, le Congrès a récemment adopté une loi mettant fin à la retraite obligatoire pour les fonctionnaires. Le Canada envisage actuellement d'introduire une loi similaire.

Arguments en faveur de la retraite obligatoire à âge fixe: Les progrès de la technologie rendent périmées de nombreuses aptitudes et de nombreuses formes d'emplois. Les travailleurs âgés devraient céder la place aux plus jeunes.

Arguments contre la retraite obligatoire en fonction de l'âge: L'aptitude d'une personne à exécuter un travail avec efficacité ne dépend pas de son âge. Le nombre de jeunes gens arrivant sur le marché du travail va diminuer considérablement d'ici quelques années.

| | | | | | |
|------|-----|--------|-----|-----------------|----|
| POUR | 12% | CONTRE | 86% | SANS OPINION | 2% |
|------|-----|--------|-----|-----------------|----|

APPENDICE «13-B»

RAPPORT AU
COMITE SPECIAL DU SENAT
SUR LES POLITIQUES RELATIVES A L'AGE DE LA RETRAITE

PRESENTE PAR
LA FEDERATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDEPENDANTE

30 DECEMBRE 1978

Le 30 décembre 1978

L'Honorable David A. Croll
Président du Comité spécial du Sénat
sur les politiques relatives à l'âge de la retraite
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le sénateur,

Veuillez trouver ci-joint 40 exemplaires de notre rapport en version anglaise. Le greffier du Comité nous a fait savoir que des dispositions seront prises en vue de le traduire en français et d'en remettre dix exemplaires au Comité.

C'est avec plaisir que nous comparaîtrons devant votre Comité le mardi 30 janvier à 14 heures ce qui nous donnera l'occasion de pouvoir discuter avec vous des questions soulevées dans notre rapport.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le sénateur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des affaires nationales,

Daniel L. Horigan

I. INTRODUCTION

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante est heureuse de pouvoir présenter un rapport au Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite. Notre Fédération est le porte-parole national des petites et moyennes entreprises gérées par leurs propriétaires et notre point de vue reflète donc les préoccupations de ce secteur très important de l'économie.

Comme les honorables sénateurs le savent, le Comité est chargé d'enquêter et de faire rapport sur:

- a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;
- b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;
- c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;
- d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et
- e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Après une brève description de notre organisation et de son fonctionnement, notre rapport expose les préoccupations des propriétaires - gérants de petites et moyennes entreprises en matière de retraite.

RAPPORT SUR LA RETRAITE

Lettre d'envoi

- I. Introduction
- II. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
- III. Préoccupations des propriétaires-gérants en matière de retraite

II FEDERATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDEPENDANTE

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a été constituée en août 1971 à l'échelle fédérale en tant qu'organisation d'action politique à but non lucratif. Ses deux objectifs sont de "promouvoir et de protéger un système de libre entreprise au Canada" et de "permettre à l'entrepreneur indépendant l'exprimer son opinion sur les lois régissant le commerce et la nation". La Fédération est la seule organisation au Canada qui regroupe toutes les entreprises canadiennes gérées par leurs propriétaires à l'échelle nationale. Toute entreprise dont le propriétaire-gérant réside au Canada et dont les actions ne sont pas cotées en bourse peut devenir membre de la Fédération. Celle-ci compte plus de 52,000 membres de l'est à l'ouest et tous les types d'entreprises y sont représentés: les détaillants, les grossistes, les fabricants, les services professionnels et non professionnels, les entreprises de construction, de transport, etc. Bien qu'aucune limite ne soit imposée sur l'importance des entreprises. environ 78% des membres comptent moins de 15 employés et les ventes brutes de 83% d'entre elles sont inférieures à \$1 million. La FCEI constitue donc la voix des petites et moyennes entreprises (PME).

La position de la Fédération en matière de politique générale est établie par ses membres qui expriment leur opinion par l'intermédiaire du programme Mandate. Neuf fois par an, chaque membre reçoit un bulletin mensuel exposant questions d'actualité nationales et provinciales dans Mandate. Chaque question est résumée au maximum pour que son principe en soit saisi

rapidement et les arguments pour et contre sont présentés de la façon la plus impartiale possible. Les membres inscrivent leur choix sur les bulletins de vote qu'ils renvoient à la Fédération pour être comptés, environ 22 à 25% des membres les renvoient régulièrement.

Les bulletins de vote des membres sont ensuite envoyés directement à leurs députés à Ottawa après qu'ils ont été comptés; leurs votes constituent alors la position de la Fédération. La procédure de vote Mandate est maintenant largement considérée comme le reflet exact de l'opinion des propriétaires-gérants indépendants, reflet dénué de tout parti pris émotif auquel on assiste souvent lorsque le vote est effectué au cours d'une réunion ou dénué de parti pris personnel auquel on assiste lorsqu'un petit groupe parle au nom des membres.

III PREOCCUPATIONS DES PROPRIETAIRES-GERANTS EN MATIERE DE RETRAITE

Toute étude sur les questions de retraite implique qu'une distinction claire et nette soit établie entre les préoccupations des grands organismes et celles des petites et moyennes entreprises (PME) représentées par le secteur de l'économie géré par les propriétaires et ces entreprises. Ce rapport présente les préoccupations de ces dernières.

De par leur nature, les PME ont des rapports avec leur personnel qui sont très différentes de celles que l'on rencontre dans les grands organismes. Etant plus petites, les PME ont des rapports beaucoup moins officiels et structurés avec leur personnel. Tant l'employeur que l'employé sont alors plus susceptibles d'avoir la même attitude envers le travail. En outre,

ces entreprises recourent davantage à une main d'oeuvre marginale ou à temps partiel. De nombreuses petites entreprises embauchent, par exemple, des retraités qui complètent les compétences du propriétaire ou qui le déchargent d'un ou de plusieurs travaux, le temps dont il dispose étant toujours trop limité. Les handicapés, les employés qui préfèrent travailler à temps partiel, les étudiants, etc. constituent également une source d'aide qui peut être utilisée plus facilement dans une petite entreprise où les obstacles artificiels à leur emploi sont moindres. En fait, les propriétaires de petites entreprises s'opposent fortement à toute ingérence gouvernementale dans leurs affaires et la retraite obligatoire fondée uniquement sur l'âge en constitue certainement une.

Les membres de la FCEI se plaignent constamment du manque de personnel qualifié et de l'absence d'attitudes positives envers le travail que manifestent les employés qui n'ont connu que l'opulence au cours de leur existence. Il faudra du temps pour modifier les attitudes et pour enseigner les qualifications recherchées. Compte tenu de ce fait, et aussi de la situation démographique au Canada, le pays ne peut pas se permettre de forcer ses travailleurs plus âgés à prendre leur retraite à un âge où beaucoup d'entre eux peuvent encore physiquement, mais plus particulièrement intellectuellement, apporter leur concours à la croissance économique du pays.

La situation démographique donne également à penser que la prudence la plus élémentaire s'impose avant de songer à alourdir arbitrairement le fardeau des retraites au Canada alors qu'un nombre réduit de personnes travailleront

pour les payer. En dehors de toute autre considération, ce seul facteur montre bien qu'il faut assouplir les politiques en matière de retraite.

Le risque de canaliser une trop grande part de la richesse du pays dans le versement de retraites et les régimes d'épargne, richesse qui, par conséquent, ne pourra pas être utilisée sous forme de participations au capital qui sont nécessaires pour créer ou agrandir les petites entreprises constitue une autre préoccupation liée à l'aspect économique de la politique sur la retraite.

Enfin, et c'est là peut-être la plus importante considération, il ne faut pas négliger les répercussions qu'aura cette politique sur les individus qui seront retirés arbitrairement de la population active ainsi que les coûts sociaux et économiques qui s'en suivront. On pourrait citer, à cet égard, le docteur Hans Selye, directeur de l'Institut de médecine et de chirurgie expérimentales à l'université de Montréal, autorité reconnue mondialement pour ses travaux sur les réactions physiologiques du corps humain à la tension:

"L'être humain doit travailler...il faut absolument reconnaître que le travail est une nécessité biologique. Tout comme nos muscles se ramollissent et dégénèrent s'ils ne sont pas utilisés, notre cerveau connaîtra le chaos et la confusion si nous ne l'utilisons pas constamment en nous livrant à un travail qui nous semble utile."

La conclusion évidente qu'on pourrait tirer des points susmentionnés est que les propriétaires-gérants canadiens s'opposent en principe au concept de la retraite obligatoire fondée uniquement sur l'âge.

APPENDICE «13-C»

LA RETRAITE EN QUESTION

Essai de prospective à long terme

MEMOIRE

de

l'Institut de recherches politiques

présenté au

Comité spécial du Sénat

sur les politiques relatives à l'âge de la retraite

par

David Hoffman, directeur exécutif, I.R.P. et

directeur du programme d'études de prospective

Marc Laplante, directeur du projet sur les tendances sociales
au Canada

Nicole Schwartz-Morgan, consultante en recherches prospectives

AVANT-PROPOS

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Sénateurs,

L'Institut de recherches politiques a accepté avec plaisir votre invitation à préparer un mémoire pour votre Comité sur les politiques relatives à l'âge de la retraite au Canada. Nous poursuivons depuis quelque temps un programme nouveau d'études sur les tendances sociales au Canada. Notre attention porte principalement sur les aspects non économiques des changements survenus dans notre société depuis un quart de siècle environ. Nous accordons aussi à la prospective un effort appréciable, notamment à propos des thèmes qui risquent de bouleverser nos avenir possibles.

Parmi ces thèmes, les transformations qui s'annoncent déjà dans l'échelle des âges et les nouveaux rapports de force entre les générations ont retenu particulièrement notre réflexion.

Nous vous livrons aujourd'hui certains résultats préliminaires de cette étude prospective. Les travaux se poursuivent et, dans cinq ou six mois d'ici, nous serons en mesure de produire un document nettement plus approfondi et élaboré. Nous souhaitons toutefois que notre présent mémoire puisse contribuer à vos réflexions et à vos analyses. Si votre Comité peut encore recevoir des textes en septembre prochain, nous nous ferons un devoir de vous apporter le nôtre dans sa version plus complète.

En concentrant nos réflexions sur une période de 30 à 40 ans, nous avons dû réviser plusieurs de nos attentes et de nos hypothèses concernant l'avenir des personnes âgées. Vue sous l'angle exclusivement économique, cette question suscite de vives inquiétudes. Nous nous sommes rappelé cependant que toute la société canadienne changera durant les 30 ou 40 prochaines années. Prenant en considération les changements sociaux politiques et culturels possibles, il nous semble maintenant que la situation générale à l'âge de la retraite des enfants du "baby boom" ne sera peut-être pas aussi dramatique qu'on pourrait le croire aujourd'hui. Mais la société d'après l'an 2000 ne sera peut-être pas idyllique pour autant.

Nous avons confié à madame Nicole Schwartz-Morgan, philosophe et sociologue engagée depuis plusieurs années dans des travaux de prospective, le soin de rédiger pour nous l'essai sur la retraite que vous avez en main. A l'Institut, ce document a fait l'objet d'un séminaire avec tout le personnel du projet sur les tendances sociales au Canada, dirigé par monsieur Marc Laplante. Cet essai, repris et approfondi, sera intégré dans notre rapport sur les tendances sociales, attendu à la fin de la présente année.

David Hoffman, directeur exécutif
Institut de recherches politiques
et
directeur du programme d'études
de prospective

1 LA RETRAITE: UNE IDÉE QUI VIEILLIRA VITE!

1.1 En 1979, presque tous les débats sur la retraite partent d'un principe commun, à savoir que la retraite est une réalité permanente, une sorte de "droit" de la personne chèrement acquis et qui existera toujours.

1.2 Dans cette vision statique de la société, les projections sur le futur mettent presque toujours en relation les deux variables quantitatives par excellence: la démographie et l'économie. Les prédictions qui en résultent acquièrent ainsi une sorte d'irréfutabilité mathématique. Comment l'économie, exprimée en dollars, résistera-t-elle à une inflation de la population de retraités lorsque le "baby boom" atteindra la soixantaine, entre 2010 et 2020? On parle aussitôt de "vague", de "raz-de-marée" et surtout de catastrophe. On retrouve ainsi un style d'avant-guerre où l'on considérait chaque naissance en Chine comme une preuve supplémentaire d'un "péril jaune" qui déferlerait sur le monde!

1.3 Selon que l'on est optimiste ou pessimiste sur l'avenir de l'économie canadienne, les mesures à long terme proposées vont d'un laissez-faire vigilant à des coupures de budget draconiennes qui doivent, dès à présent, préparer le pays à recevoir le choc. L'alternative catastrophique est simple: la paupérisation de la

majorité de la population des personnes âgées ou bien l'effondrement de l'économie du pays à une date fixée aux alentours de l'an 2020.

1.4 Et pourtant, 2020 est un bien long terme. Nous pouvons présumer qu'en 40 ans, une société a le temps de s'ajuster aux circonstances et de mettre en place, par exemple, d'autres valeurs sociales. Rappelons seulement, avec Linda McLean, que notre société a déjà fait un tel ajustement vers les années 60 en développant l'idéologie des études prolongées pour dévier et répartir dans le temps l'arrivée en nombre d'une main-d'oeuvre jeune sur le marché du travail.¹

1.5 La société a su s'adapter également lorsqu'elle a lancé l'idée "humanitaire" de retraite des travailleurs à l'époque où il fallait donner du travail aux éléments plus jeunes de la société. Le temps passant, la retraite fut généralisée et atteignit son apogée après la Seconde guerre mondiale.² On a parlé de "l'âge d'or de la

¹ Linda McLean, The Displacement of Youth and the Revolution of Rising Expectations, document de travail, mars 1977, Recherches sur les politiques et planification à long terme, Santé et Bien-être social Canada, Ottawa.

² Selon d'autres hypothèses, les percées technologiques, qui ont permis d'accroître la productivité tout en écourtant la durée du travail, posent le problème du temps libre accru dans la société. Ce temps libéré étant un produit de l'industrialisation, comment en organiser la distribution selon les âges, les sexes, les catégories socio-professionnelles? Les recherches sur le réaménagement du temps rejoignent celles sur la restructuration de la vie active: journée réduite, semaine de quatre jours, allongement des vacances, congés d'études, retraite progressive, etc. Voir, par exemple, à ce sujet: Jean Fourastié, Les 40,000 heures, Paris, Laffont-Gonthiers, 1965; Marc Laplante, Pour une politique du temps libre, Hamilton, Conférence canadienne sur le bien-être social, 1967; David Reisman, L'abondance, à quoi bon? Paris, Laffont, 1969; H.G. Cox, Work, Free Time and Leisure Patterns over the Life Cycle, Terre Haute, Indiana State University, 1977; B.H. Lévy, La barbarie à visage humain, Paris, Grasset, 1977.

retraite" quand les cotisations ont commencé à "payer" et quand l'espérance de vie a permis aux retraités d'en profiter. Les syndicats un peu partout, conscients de l'usure plus grande de la main-d'oeuvre ouvrière et de ses chances réduites de recouvrer ses cotisations, se sont battus pour que l'âge de la retraite soit avancé.

1.6

A cette époque d'après-guerre où le syndicalisme livrait ces batailles, quiconque aurait parlé de "flexibilité" de l'âge de la retraite se serait heurté à un mur, de la même façon que les pionniers de l'idée de retraite au milieu du siècle dernier. A ce propos, nous pouvons souligner la relativité des valeurs sociales car, historiquement, l'idée de "retraite" a été féroceement combattue. Alfred Sauvy donne un remarquable résumé des objections faites à la loi sur les retraites qui sera votée en France en 1850.

- "1. Les dispositions en faveur de la retraite porteraient, en elles-mêmes, un caractère d'égoïsme et de personnalité contraire à l'esprit de famille...
2. L'ouvrier assuré contre les risques de maladie et de vieillesse n'aurait plus besoin de chercher, dans la constitution d'une famille, des garanties semblables et il y préférerait une vie de débauches et de désordres.

3. Les retraites étant toujours plus ou moins calculées sur les chances de longévité, il serait immoral d'habituer les hommes à se réjouir de ces chances malheureuses.
4. L'Etat s'exposerait à un danger réel, s'il était le dépositaire des fonds versés, pour les remettre à une époque fixée d'avance, car il ne pourrait, sans une sorte d'immoralité, se refuser à rembourser l'ouvrier, même contre les clauses expresses, des fonds qui lui seraient indispensables."³

1.7 Cependant, force est de constater que le vent a tourné dès le début des années 70, en même temps que commençait à changer l'attitude générale envers les personnes inactives. L'idée de flexibilité de l'âge de la retraite, si elle inquiète pour des questions de chômage des jeunes, n'a pas choqué. Pourtant, cette idée renvoie davantage à un allongement de la vie active qu'à sa diminution. En poussant un peu plus loin, on peut logiquement se demander si le concept tout entier de retraite n'est pas en train de devenir obsolète. Est-ce que la retraite, telle qu'on la connaît aujourd'hui, n'aura pas tout simplement disparu en 2020?

1.8 L'hypothèse n'est pas gratuite et nous tenterons de le montrer à la lecture d'un certain nombre d'indices dans le chapitre suivant. Dans une dernière partie, nous essaierons d'en déduire

³ Alfred Sauvy, "Le passage de l'activité à l'inactivité: historique et situation actuelle", Premier cours international de gérontologie sociale, Lisbonne, 16-20 mars 1970, pp. 38-39.

les conséquences sociales possibles qu'il serait peut-être déjà bon de prendre en considération. Il y aura, on s'en doute, tout un travail de vigilance à exercer et le plus tôt sera le mieux.

2

POURQUOI FAUT-IL REMETTRE EN QUESTION L'IDÉE DE RETRAITE?

2.1 C'est en extrapolant librement un certain nombre d'indices que l'hypothèse d'un vieillissement prématuré de l'idée de retraite devient plausible. Il faudra bien, tôt ou tard, accumuler les données pertinentes pour infirmer ou confirmer une telle hypothèse, mais pour l'heure, nous voulons simplement montrer qu'elle est vraisemblable.

2.2 Les indices d'ordre physiologique

2.2.1 Si l'âge limite de l'être humain semble plafonner autour de 100 ans,⁴ l'espérance de vie, elle, n'a pas encore atteint sa limite d'élasticité.⁵ De plus, l'aspect physique et les signes apparents de la vieillesse ont singulièrement reculé; une femme de 65 ans aujourd'hui ne ressemble guère à une femme du même âge au siècle dernier. L'image du vieillard s'affirme beaucoup plus tard, reculant ainsi les associations avec la dégénérescence et la mort.

2.2.2 La meilleure preuve en est l'émergence, il y a une dizaine d'années, d'un nouveau concept: celui de quatrième âge,

⁴ Henry S. Shryock et al., The Methods and Materials of Demography, New York, Academic Press, 1974, p. 253.

⁵ Malgré les prédictions pessimistes des années 60--une période où les gains en espérance de vie étaient plutôt faibles, surtout aux Etats-Unis-- l'espérance de vie a nettement progressé ces dix dernières années dans tous les pays de l'OCDE.

qui recouvre la toute petite portion de fin de vie où une personne est considérée et se considère comme "vieillard". A cette seule catégorie est alors rattachée l'idée de finitude et d'incapacité physique rendant impossible une vie active dans les conditions actuelles. Ce détail de dénomination est d'importance car il libère du même coup toutes les connotations "négatives" attachées au troisième âge. Ce dernier rejoint ainsi insensiblement l'âge de la maturité, celui de la vie active.

2.2.3 Maintenant, les intéressés eux-mêmes, hommes et femmes du troisième âge, se groupent en des mouvements plus ou moins vindicatifs pour refuser l'infantilisme des activités des "clubs d'âge d'or"; ils revendiquent un droit à des activités valorisantes, synonymes à notre époque d'activités rémunérées. Ce mouvement est encore embryonnaire, mais il prend de l'ampleur, notamment aux Etats-Unis.

2.3 Les indices d'ordre économique

2.3.1 La volonté des retraités de s'occuper valablement cache la peur d'être assimilés désormais à un groupe qui est perçu négativement en période de récession économique: le groupe des inactifs. En fait, ce fameux déséquilibre démographique avec inflation des personnes âgées, souvent agité comme une menace, traduit fondamentalement un accroissement du nombre des inactifs au sein de la population globale, dont les personnes âgées ne constituent qu'un sous-groupe.

2.3.2 Or, notre époque semble tendre vers un calcul serré du coût des inactifs et une remise en question de certaines aides gouvernementales qui paraissaient aller de soi il y a seulement une dizaine d'années. Cela va de la remise en question des soins donnés à des malades incurables⁶ à celle des primes accordées aux bénéficiaires de l'aide sociale, en passant par la question débattue très récemment de la demi-pension aux veuves après le décès du mari. Dans les média, par exemple, les articles consacrés à l'âge d'or de la retraite ont cédé la place à des rapports sur la misère de certains groupes de personnes âgées qui ne vivent que de la pension de vieillesse. A ce niveau, leur groupe finit parfois par être assimilé à celui des "laissés-pour-compte", des bénéficiaires de l'assistance sociale.

2.3.3 Un autre facteur capital d'ordre économique, l'inflation, vient rompre la confiance dans l'investissement monétaire. Dans certains cas, la peur de l'inflation est telle que la mise à la retraite est équivalente à la mise à la "pauvreté". Un récent article du Time, bien que consacré au refus général de prolonger la vie active, révèle la situation suivante qui pourrait bien devenir le fait porteur d'avenir:

⁶ Voir à ce sujet: Nicole Schwartz-Morgan, "Euthanasie et dépistage génétique", Futuribles, n° 13, (janvier-février 1978).

"At San Francisco's Bechtel Corp. which employs white collar people almost exclusively, a startling 70% of those approaching 65 have chosen to keep working, largely because they are apprehensive about the economy's future. Bechtel's experience is an anomaly, but it may become less rare in an inflationary age. At present, however, any extra cost to business is clearly out-weighted by the law's humanitarian benefits in enabling those few peppy veterans to maintain their pride in work after 65, and by the economic value of their experience to employers."7

2.4 Les indices d'ordre social

2.4.1 Une vie de retraite décente suppose, d'une certaine manière, une vie active peu heurtée: des cotisations régulières, une continuité d'emploi, peu ou pas de transferts, une entrée sur le marché du travail avant 25 ans, une stabilité familiale et conjugale (surtout pour les femmes), etc. Aujourd'hui, ces conditions sont difficilement remplies pour une majorité d'adultes. Le chômage, les licenciements, les changements d'emploi voulus ou forcés, les séparations et divorces, autant d'événements qui vont rendre très précaire--sinon impossible--la situation des "retraités" d'ici quelques années.⁸

7 "Lucking Out On Later Retirement", Time, 15 janvier 1979, p.45. Dans un article du New York Times du 22 novembre 1978, Leonard Silk affirme que le travail au delà de 65 ans sera jugé nécessaire pour deux raisons: l'élévation de l'âge de la population en général et surtout l'inflation qui ronge la valeur des épargnes et des fonds privés de retraite. Selon les résultats d'un sondage Gallup diffusé par le Toronto Star du 3 juin 1978, 31% des travailleurs canadiens envisagent de continuer à travailler après 65 ans.

8 Parmi les publications du Conseil canadien de développement social sur les personnes âgées, mentionnons l'étude détaillée de l'économiste Kevin Collins, "Women and Pensions", publiée en février 1978. Ce rapport souligne la situation financière précaire des retraités, notamment la position désavantagée des femmes au sein de ce groupe.

2.4.2 On imagine mal que toutes ces personnes ainsi éprouvées durant leur vie active viennent grossir les rangs des bénéficiaires de l'aide sociale. Elles devront plutôt travailler et on peut prédire qu'elles chercheront à rester sur le marché du travail au delà de 65 ans pour compenser les pertes subies lors de ces épreuves.

2.4.3 A ces difficultés risque de s'ajouter la quasi-impossibilité pour les personnes âgées de maintenir à peu de frais des avantages subsidiaires qui permettaient à de nombreux retraités dans le passé de vivre dans une certaine continuité. Par exemple, s'il n'y a pas de changement dans le système de taxation municipale, il se peut que les taxes sur la propriété ne leur permettent plus de garder leurs biens s'ils n'ont pour vivre que les pensions de vieillesse. Les veuves, en particulier, seront davantage touchées si elles ne perçoivent que des demi-pensions. Travail d'appoint ou travail tout court risquent d'être alors l'unique moyen de garder son statut dans un quartier et tout ce qui l'accompagne, c'est-à-dire beaucoup.

2.5 Les indices d'ordre démographique

2.5.1 Les jeunes loups du "baby boom" sont entrés relativement tard sur le marché du travail (dix ans plus tard que leur père, en moyenne) et, d'une certaine manière, ils seront redevables d'une

dizaine d'années à la société. Il n'est pas impossible que les études prolongées au delà de 25 ans trouvent leur "compensation" dans l'économie sociale sous la forme d'un travail prolongé au delà de 70 ans.⁹

2.5.2 Le passage sera d'autant plus facile que ce seront les mêmes jeunes loups du "baby boom" qui demanderont les premiers le privilège de ne pas cesser de travailler à un âge fixe. Rappelons-nous que cette génération a vécu--et vit encore--dans une idéologie forte de libre choix: choix des études, d'un métier, d'un conjoint, des naissances de leurs enfants, de leurs appartenances politique ou religieuse, etc. Elle sera donc la première à revendiquer aussi un libre choix pour la fin de la vie active.

2.5.3 Durant les années 80-90, ceux du "baby boom" ne seront plus des "enfants"; atteignant leur maturité, ils seront majoritaires dans les centres de décision. Déjà ils se sentent de plus en plus concernés par les questions relatives à la retraite. A preuve,

⁹ On pourrait reprendre ici un des thèmes majeurs de la société de conservation: "rien ne se perd et tout s'échange". La société, comme la nature, ne peut donner qu'à condition de prendre. L'écologie sociale nous montrerait alors que cette tendance vers l'équilibre dynamique (entre les entrées et les sorties) est caractéristique du maintien des systèmes quels qu'ils soient.

la multiplication actuelle des études sur la retraite et les gains très rapides de l'idée de flexibilité de l'âge de la retraite. On peut donc prévoir que ces jeunes de la poussée démographique, une fois en place, vont peser de tout leur poids pour ne pas être mis à l'écart alors qu'ils viendront seulement, pour beaucoup, de s'installer dans la vie active.

2.5.4 La préparation du terrain psychologique est déjà commencée: des valeurs comme la "maturité", "l'expérience", "la tempérance", etc. recommencent à poindre après avoir été balayées comme décadentes il y a 20 ans. On voit trop dans ce phénomène un retour de balancier, une sorte de loi d'alternance des idées. Il serait peut-être plus juste de l'analyser en termes démographiques. On y verrait alors comment une génération défend les idées de son âge, quel qu'il soit; lorsque cette génération est largement majoritaire dans une société, ses idées le sont également. Il serait donc étonnant, dans cette perspective, qu'il y ait une quelconque dévalorisation des personnes du troisième âge lorsque la génération du "baby boom" atteindra la soixantaine.

2.6 L'accumulation des indices de diverses natures converge vers l'hypothèse de l'homogénéisation d'une population jadis distincte, celle des second et troisième âges, en une vaste population que l'on désignera, faute de mieux, sous le vocable de "groupe d'âge mûr élargi" (en langue anglaise: "extended middle age category").

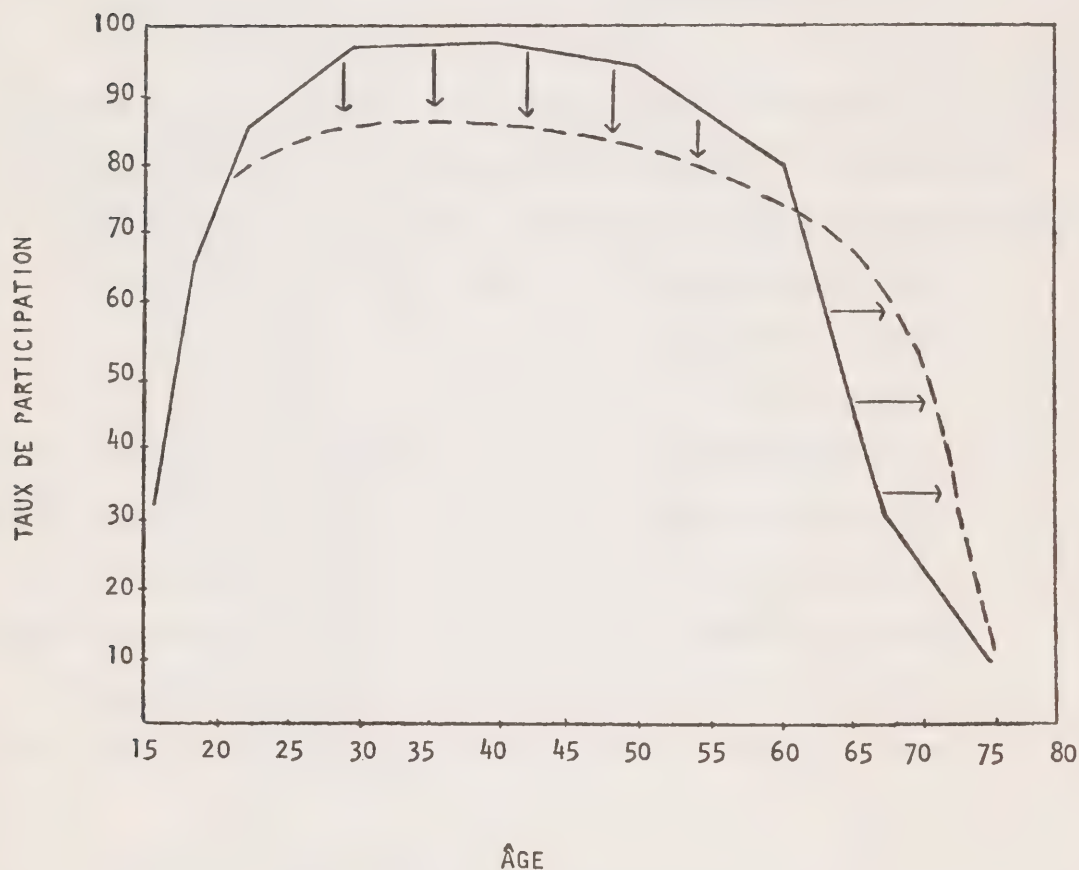
2.7 Pour exprimer cela graphiquement, l'évolution de la distribution des taux d'activité selon l'âge pourrait passer, d'ici 30 ou 40 ans, de la situation présente, illustrée par la ligne continue sur le graphique qui suit, à une situation semblable à celle décrite par la ligne pointillée.

2.8 A l'examen plus attentif de la tendance à long terme vers la fusion des deuxième et troisième âges, il devient important d'étendre la prospective à toute l'échelle des âges, afin de situer chaque groupe par rapport aux autres.¹⁰ En fait, si nous nous préoccupons maintenant des conséquences possibles de notre hypothèse, nous sommes forcés de considérer surtout les rapports entre les groupes

¹⁰ "Toute recherche qui prend pour objet un âge quelconque de la vie...demeure partielle et risque de se révéler partielle et égarante si elle ne cherche pas à s'inscrire dans le cadre d'une étude plus générale des âges et de leur suite." Michel Philibert, L'échelle des âges, Paris, Seuil, 1968, p. 348.

Graphique 1

TAUX DE PARTICIPATION DES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL,
CANADA, 1975 et 2015



————— Canada, 1975*

----- Prospective 2015

*Source: CANSIM (Statistique Canada, Banque de données informatisée).

d'âges. On annonce de plus en plus, par exemple, que le système éducatif va changer lui aussi pour que les jeunes commencent plus tôt à participer à la vie de travail. Plus significatif encore, un sommet récent de l'OCDE sur l'emploi des jeunes suggérait comme politique à long terme l'intégration éducation-emploi.¹¹

Il faut donc penser, dès maintenant, à réaménager toute la vie active.

¹¹ "Pour un sommet de l'OCDE sur l'emploi des jeunes", Futuribles, n° 14 (mars-avril 1978), p. 185.

3 LA VIE ACTIVE RÉAMÉNAGÉE ET LES RETRAITES INTERMITTENTES

3.1 Pour présenter notre hypothèse générale, on peut décrire trois moments dans l'histoire du travail humain:

- a) hier, avant l'introduction de la retraite, une vie de labeur remplissant toute l'existence, suivie presque aussitôt d'une période de maladie, de sénilité ou de la mort;
- b) aujourd'hui, une vie de travail assez longue, suivie d'une période de retraite et le prolongement de celle-ci jusqu'à la maladie ou la mort;
- c) demain, une vie de travail s'étendant sur une longue période mais fréquemment entrecoupée de retraits temporaires, jusqu'à la maladie ou la mort.

3.2 En fait, il s'agit plutôt d'une réintégration de la "retraite" au sein de la vie active sous diverses autres formes: années sabbatiques, congés de maternité-paternité prolongés, congés d'études, etc. La brusque discontinuité travail-retraite, telle que nous la connaissons, sera transformée en plusieurs discontinuités plus courtes à l'intérieur du rythme de travail et du profil de carrière. Appelons cela les retraites intermittentes.¹²

¹² "Les travailleurs aspirent de plus en plus à une organisation plus souple du travail (congés d'études, congés sabbatiques), au travail à temps partiel (femmes mariées, jeunes, travailleurs âgés) ou à des régimes de retraite modulée. Ce qui pose la question de mettre au point, à l'avenir, des modèles plus souples d'emploi, d'éducation et de retraite, qui permettent au plus grand nombre possible de personnes de maintenir les liens avec le monde du travail et de distendre ces liens lorsque les circonstances ou le désir d'influencer sa propre vie de travail le demandent--sans pour autant tomber dans le monde angoissant de la privation d'emploi." Ibidem, p. 187.

3.3 Cette notion de retraite intermittente, exprimée de façon imagée, signifie que la participation au marché du travail n'est plus continue, mais entrecoupée de plusieurs périodes plus ou moins longues consacrées à d'autres activités. Selon nous, cette idée va un peu plus loin que celle de retraite progressive (entraînement graduel à s'occuper soi-même de l'emploi de son temps avant d'arriver à 65 ans). C'est, d'autre part, la version la plus extrême de l'idée de flexibilité de l'âge de la retraite. Nous prolongeons ainsi de beaucoup l'idée de l'honorable Monique Bégin qui affirmait, dans son mémoire à votre Comité: "Selon moi, il est souhaitable de laisser une certaine latitude à l'égard de l'âge de la retraite, aussi bien avant qu'après 65 ans, parce qu'ainsi la personne peut mieux diriger une période de transition importante dans son existence."¹³ Dans notre optique, le réaménagement de la vie active ne fait plus référence à une période de transition: l'activité ne s'arrête qu'avec la sénilité ou la mort.

¹³ Mémoire au Comité spécial du Sénat sur la politique relative à l'âge de la retraite, soumis par l'honorable Monique Bégin, Ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, décembre 1978, p. 16. L'Institut canadien des actuaires va dans le même sens lorsqu'il recommande un retrait graduel du marché du travail au lieu d'une retraite soudaine. Celle-ci est souvent à l'origine de troubles émotifs et financiers chez de nombreuses personnes âgées. On ne devrait donc pas, selon les actuaires, encourager ces dernières à devenir retraitées à plein temps si elles ont encore une possibilité de travailler. Toronto Star, 2 mars 1978, p. 15.

3.4 Un tel réaménagement de la vie active se justifierait avant tout par la nécessité d'une comptabilité plus précise et plus juste des ressources humaines.

3.4.1 Il faudra d'abord respecter les exigences liées aux conditions de travail de chaque métier ou profession. On pense, par exemple, à des quotas différenciés selon les genres de travail qui donnent droit à "X" jours, mois ou années de congés de vacances et de retraites intermittentes. Jusqu'à présent, notre société a calculé de manière très grossière l'utilisation des ressources humaines: tout le monde, ou presque,¹⁴ prend sa retraite à 65 ans sans que soit pris en compte l'épuisement plus ou moins grand de certaines catégories socio-professionnelles. Une comptabilité intelligente de l'épuisement différentiel de certains corps de métiers ou de certains postes tiendrait compte, par exemple, que dix ans dans les mines n'équivalent pas à dix ans comme chauffeur d'autobus ou à dix ans comme professeur de musique. La réalité de l'épuisement différentiel selon les catégories socio-professionnelles ne fait pas de doute, malgré l'absence incroyable de statistiques officielles à ce sujet. Comme en témoigne le tableau suivant, la mortalité relative selon les groupes socio-professionnels varie au Canada du simple au double. Une autre étude a montré que les gens des quartiers les mieux nantis de Montréal ont quatre chances sur

¹⁴ Certains métiers sont privilégiés, puisqu'on tient compte de l'épuisement physique ou nerveux qu'ils provoquent; c'est le cas des commandants de bord, par exemple, qui prennent leur retraite à 50 ou 55 ans.

cinq d'atteindre l'âge de 65 ans, alors que les résidents des quartiers les plus pauvres n'ont que deux chances sur trois d'arriver au même âge. L'espérance de vie des plus favorisés est de sept années supérieure à celle des plus démunis.¹⁵

Tableau 1

INÉGALITÉS SOCIALES DE MORTALITÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE,
POPULATION MASCULINE DE 25 À 64 ANS, CANADA, 1974¹⁶

| <u>Catégories socio-professionnelles</u> | <u>Mortalité relative</u> | <u>Pourcentage de la main-d'oeuvre</u> |
|---|-------------------------------|--|
| I Professionnels, cadres supérieurs | 75 | 17,7 |
| II Techniciens, cadres moyens, chefs de service | 82 | 22,6 |
| III Employés spécialisés dans l'administration et le commerce, ouvriers spécialisés des grands syndicats et leurs contremaîtres | 92 | 21,6 |
| IV Ouvriers semi-spécialisés et leurs contremaîtres Employés semi-spécialisés dans l'administration et le commerce | 115 | 23,3 |
| V Ouvriers non spécialisés, cultivateurs et journaliers | 145 | 14,8 |
| Toutes les catégories | 100 | 100,0 |

Note: Les catégories socio-professionnelles sont tirées des travaux de Blishen et McRoberts.

¹⁵ Russell Wilkins, L'espérance de vie par quartier à Montreal, 1976, Montréal, Insitut de recherches politiques, à paraître.

¹⁶ André Billette et Gerry B. Hill, Inégalités sociales de mortalité au Canada. Santé et Bien-être social Canada, Ottawa, juin 1977, tableau 6.

3.4.2 L'iniquité sociale à ce propos a déjà été calculée en France.

Par exemple, un manoeuvre qui a commencé à cotiser à 18 ans et qui travaille pendant 47 ans n'a qu'une chance sur deux de se voir rembourser ses cotisations sous forme de pension de retraite; un cadre supérieur, entré dans la vie active à la trentaine et travaillant pendant 35 ans environ, a deux chances sur trois de récupérer le montant de ses cotisations.¹⁷

3.4.3 Dans ce même esprit d'une meilleure utilisation de la ressource humaine, il va de soi que les périodes variées de retraite intermittente pourront se prendre en cours de vie au moment où l'on en aura le plus besoin. Les femmes qui, par exemple, décideront de quitter momentanément le marché du travail pour des maternités n'auront plus à concentrer les naissances en quelques années au début de leur vie active. Les familles pourront même "s'offrir" un peu plus d'enfants si les naissances peuvent être mieux réparties tout au long de la période de fécondité. On pourrait reprendre cette argumentation pour les périodes consacrées au recyclage et au perfectionnement. Mieux employer ses ressources humaines c'est donc, au sens fort du mot, économiser.

3.4.4 Malgré tout, la nouvelle comptabilité sociale ne résoudra pas certains problèmes des professions libérales, des petits

¹⁷ G. Calot et M. Febyay, "La mortalité différentielle suivant le milieu social", Etudes et conjoncture, n° 11, 1965.

commerces reposant sur une personne ou un couple qui, par la force des choses, ne pourront pas délaissier leurs entreprises pour de longues périodes. Il se peut d'ailleurs que même s'ils en ont la possibilité, ces travailleurs ne le veuillent pas et préfèrent garder la formule retraite-troisième âge.

3.4.5 Un autre problème qui, encore une fois, doit être replacé dans une perspective à long terme est celui de l'épouse. Que devient-elle après la mort du mari lorsque celui-ci a brulé toutes ses réserves de retraite? Il est difficile de spéculer en la matière, mais il semble que la femme soit en train de devenir autonome. Aujourd'hui, 47% des femmes canadiennes travaillent, contre un tiers seulement en 1966. Quelle que soit la vogue de nostalgie envers le passé qui se manifeste encore maintenant, la tendance semble irréversible: elle appartient à une tendance plus globale qui veut que tous les rôles deviennent statuts, sujets à rémunération et à contrôle.¹⁸ En clair, cela veut dire que la femme au foyer qui élève ses enfants se verra reconnaître statut, rémunération, etc. Elle passera donc ouvertement au statut d'employée (reconnu indirectement déjà lors des divorces) avec tous les avantages de cette situation. Par conséquent, elle aura le droit d'accumuler des crédits de retraite en propre, indépendamment de ceux acquis par son mari.

¹⁸ Cf. Jean Baudrillard, La société de consommation, ses mythes et ses structures, Paris, SGPP, 1970.

3.4.6 Soulignons, pour terminer ce point sur la comptabilité des ressources humaines, que la refonte nécessaire sera compliquée: les retraites intermittentes viennent s'ajouter aux congés de vacances et aux congés de maladie pour allonger la liste des retraits temporaires possibles de la vie de travail. Il faudra éviter que ces diverses catégories de congés soient confondues comme cela se passe actuellement dans la fonction publique: lorsque quelqu'un est à court de congés de maladie, il utilise ses congés de vacances; il pourrait éventuellement "emprunter" aussi sur ses périodes réservées de retraite intermittente. Pourquoi en est-il ainsi? La société arrive-t-elle au point de ne plus tolérer une inactivité, même forcée par la maladie, qui dépasse un certain plafond? On sent bien, avec ce dernier cas, quelle devra être la profondeur de la réforme pour mettre en oeuvre la nouvelle comptabilité.

3.5 En réaménageant la vie active, suite aux exigences des nouveaux rapports entre les âges, le plus grand des avantages consistera peut-être en une aération générale de la trame de l'existence. On pourrait, à la rigueur, concevoir les retraites intermittentes comme autant de pauses ou d'oasis installées sur le parcours de la vie active. Est-ce à dire qu'un tel contexte pourrait relaxer tant soit peu la compétition? Peut-on

imaginer également que ce nouveau rythme pourrait réduire le stress caractéristique de la vie moderne et les nouvelles "maladies de la civilisation" qu'il entraîne?¹⁹

3.6 En somme, le réaménagement de la vie active ne présuppose rien de moins qu'un nouveau contrat social. Ceci ne se fera pas

¹⁹ Déjà, bon nombre d'événements de la vie provoquent un grand stress, et plusieurs d'entre eux réfèrent justement à la notion de "vie heurtée" dans le chapitre précédent. Nous reproduisons ci-dessous une liste de ces événements, classés selon leur importance comme facteurs de stress. Selon les résultats de la recherche internationale d'où cette liste est tirée, "plus le total annuel des LCU est élevé, plus les risques de ces maladies [liées au stress] sont grands." Le stress, Editions Time-Life International (Nederland) B.V., (Collection "Le comportement humain"), 1977, p. 91.

| | | (LCU: Life Change Units) Valeur en unités de changement dans la vie |
|-------------|-------------------------------------|---|
| <u>Rang</u> | <u>Evénements</u> | |
| 1 | Décès d'un conjoint | 100 |
| 2 | <u>Divorce</u> | 73 |
| 3 | <u>Séparation conjugale</u> | 65 |
| 4 | Emprisonnement | 63 |
| 5 | Décès d'un parent proche | 63 |
| 6 | Blessure ou maladie personnelle | 53 |
| 7 | Mariage | 50 |
| 8 | <u>Renvoi professionnel</u> | 47 |
| 9 | <u>Réconciliation conjugale</u> | 45 |
| 10 | <u>Retraite</u> | 45 |
| 11 | Maladie dans la famille | 44 |
| 12 | Grossesse | 40 |
| 13 | Difficultés sexuelles | 39 |
| 14 | Accroissement de la famille | 39 |
| 15 | <u>Réadaptation professionnelle</u> | 39 |

du jour au lendemain. Il s'agira sans doute d'une évolution par étape plutôt que d'un changement radical. La retraite sera maintenue sous la forme que nous lui connaissons pendant de longues années encore. Le rôle du gouvernement sera une fois de plus celui de gardien, contrôleur et arbitre des échanges, veillant à ce que certains ne prennent plus qu'ils ne donnent, veillant aussi à ce que certains aient le droit, comme les autres, de bénéficier des prestations, etc. La prospective sociale à long terme peut simplement aider à mettre en place et à évaluer, étape par étape, ces processus complexes de changement et d'adaptation.

4

RÉSUMÉ ET SUGGESTIONS

4.1

Au terme de cet essai de prospective à long terme, nous concluons que l'idée même de la retraite ne sera peut-être plus recevable à la fin de ce siècle. Cette évolution possible n'élimine pas pour autant les problèmes actuels des personnes âgées.

4.2

A brève échéance, la crise prévue du financement des pensions est si sérieuse, comme plusieurs témoins l'ont démontré, qu'il faudra bien lui accorder la priorité. Nous avons essayé, quant à nous, d'élargir la question et d'examiner les implications à long terme des analyses démographiques et économiques actuelles. Notre conclusion principale est simple: les solutions durables et globales aux problèmes de la retraite, après l'an 2000, devront envisager une réorganisation majeure des cycles et des rythmes de vie. Il faudra, en conséquence, revoir toutes les relations actuelles entre la formation, le travail, le repos, l'activité familiale, l'engagement social, etc. Puisque de tels changements ne s'opèrent pas en quelques années, nous espérons que les hommes politiques s'en préoccupent dès maintenant.

4.3

Résumons brièvement nos propositions:

- a) Nous prévoyons que des changements au niveau des valeurs s'opéreront lorsque les groupes numériquement importants dans

la société pourront imposer leurs perceptions de la retraite. Déjà, vers les années 60, la société a fabriqué de nouvelles normes sociales pour absorber le choc de l'arrivée en nombre de jeunes à l'âge du travail: libre choix, études prolongées, engagement tardif sur le marché du travail, etc. Ainsi socialisés, ces jeunes du "baby boom" ne voudront pas arriver à l'âge de la retraite en situation défavorable, perdant à la fois sécurité et prestige. Un nouvel arrangement de la vie active, caractérisé notamment par la retraite intermittente, peut alors s'avérer une alternative intéressante.²⁰

- b) La plus notable des conséquences possibles de cette option sociale sera l'exigence d'une comptabilité plus précise et plus juste des ressources humaines. La vie active sera plus longue et son aménagement sera nettement différent de celui d'aujourd'hui. En y regardant de plus près, on réalise qu'un nouveau contrat social s'imposera, reconnaissant les différences dans les rôles sociaux par des types différents de discontinuité dans la vie de travail.

4.4 Nous avons toujours pris soin de présenter nos résultats comme des hypothèses. Une meilleure connaissance des tendances ainsi que des analyses selon différentes optiques viendront

²⁰ En suivant notre approche, nous pourrions reprendre nos interrogations à propos des enfants qui voient le jour aujourd'hui. Nés durant une période de très faible fécondité, on imagine bien que ces jeunes n'auront pas la même socialisation ni les mêmes attitudes sociales que leurs aînés. Quelles valeurs défendront-ils une fois parvenus à l'âge adulte? Il serait bien difficile de le prévoir maintenant.

préciser et nuancer ces prévisions. Déjà, l'ensemble des indices que nous avons présentés rendent nos hypothèses plausibles.

4.5

Si nos conclusions sont acceptables à titre d'hypothèses, nous suggérons d'abord que des tâches de vérification s'entreprennent rapidement pour que nos intuitions soient plus utiles au débat sur la retraite. Il faudrait notamment:

- a) Voir à construire quelques modèles économiques pour exprimer en chiffres et en dollars nos hypothèses.
- b) Intensifier l'effort de prospective en regroupant des responsables de plusieurs secteurs concernés: formation et travail, travail et loisir, employeurs et retraités, orienteurs et assureurs, etc. Incidemment, au récent sommet de l'OCDE sur l'emploi des jeunes, certains ministres de l'Education accompagnaient les ministres du Travail.²¹
- c) Suggérer et soutenir des projets-pilotes se proposant de mettre en place graduellement des réaménagements de la vie de travail selon les idées directrices de notre analyse. Comment une grande entreprise, organisée selon une structure hiérarchique rigide, utilisant la retraite comme un mécanisme important de mobilité sociale ascendante, pourrait-elle procéder au réaménagement de la vie active de ses travailleurs

²¹ "Pour un sommet de l'OCDE sur l'emploi des jeunes", op. cit., p. 173.

selon l'idée de la retraite intermittente? De telles expériences permettraient, d'une part, de mieux connaître les coûts d'un tel changement et souligneraient, d'autre part, les résistances, les étapes et les délais à prévoir pour une telle conversion.

4.6

Nous recommandons aussi que les difficiles questions suivantes retiennent dès maintenant l'attention au niveau politique:

- a) Allons-nous longtemps encore considérer avec sympathie les personnes quittant définitivement la vie active à 60 ans ou même avant? Si, comme nous le pensons, une certaine intolérance se manifeste spécifiquement envers les inactifs en général, est-ce que l'attitude humanitaire envers les retraités, les invalides et les incurables restera inchangée? Quelle sera dans l'avenir l'attitude de la majorité envers les gens du quatrième âge? Seront-ils toujours considérés comme des membres à part entière de la société?
- b) Comment, d'autre part, les instances économiques et politiques aborderont-elles les questions de distribution et redistribution dans le contexte futur de retraites sporadiques échelonnées sur la vie active? Il ne faut pas sous-estimer l'ampleur des changements à réaliser. Lorsque la retraite survient à la fin de la vie de travail et à un âge fixe, elle

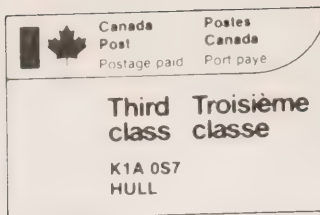
peut être contrôlée par des lois; mais comment exercer des contrôles et éviter des injustices avec un système de "petites retraites" successives prises ici et là sur une période de 45 à 55 ans? Un des dangers déjà prévisibles sera de faire de ces retraites intermittentes un facteur de renforcement des inégalités socio-économiques, certains groupes privilégiés s'octroyant davantage d'arrêts temporaires pendant que d'autres n'en auront pas du tout.

- c) Du point de vue décisionnel, une complexité accrue des juridictions résultera sans aucun doute des exigences de cette nouvelle comptabilité sociale. Il faudra instaurer une multitude de mécanismes administratifs dans le but d'assurer le réaménagement de la vie active; les organismes fédéraux, provinciaux et municipaux devront ainsi accroître leurs efforts de concertation pour réviser simultanément régimes de pension, programmes d'éducation, heures de travail, bien-être social, régimes d'assurance, congés de vacances, services de placement, assurance-chômage, etc. Le futur système ne pourra pas, par exemple, laisser au seul jugement de l'employeur la décision d'un congé d'études ou d'une absence pour raison familiale. De même, l'évaluation d'un candidat à un poste de travail se fera selon plusieurs nouveaux critères; les retraites intermittentes, les réorientations professionnelles, l'utilisation

des années d'études, l'expérience de travail, la souplesse d'adaptation aux changements, tout cela fera partie, positivement, des futurs "curricula vitae". Conséquemment, il faudra repenser toute la formation supérieure et, avec elle, la formation de base actuellement proposée à tous. En effet, les diplômes acquis avant l'entrée sur le marché du travail risquent de devenir désuets car personne ne pourra accumuler d'un seul coup, entre 18 et 25 ans, toutes les compétences requises pour traverser une longue vie active.

4.7 Devant le nombre et la complexité des changements structurels qui s'annoncent comme nécessaires selon la logique de notre analyse, on peut imaginer que des forces de résistance s'organiseront pour éviter de telles échéances à long terme. Tout changement social majeur engendre des tensions et des conflits qu'il ne faut pas minimiser. Il est presque certain que des nouveaux droits pour les travailleurs ne s'obtiendront qu'au prix de coûteuses et longues luttes.

4.8 C'est pourquoi, si nos hypothèses trouvaient, avec le temps, de plus en plus d'appui dans les tendances et dans les faits, il faudrait avoir l'audace de les accepter aussitôt. Les hommes politiques peuvent, dans une certaine mesure, "fabriquer l'avenir"; encore doivent-ils l'entrevoir longtemps à l'avance.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7*

WITNESSES—TÉMOINS

Canadian Federation of Independent Business:

Mr. Daniel L. Horigan, Director, National Affairs.

Institute for Research on Public Policy:

Dr. David Hoffman, Executive Director;
Dr. Mark Laplante, Director, Social Trends Project;

Mrs. Nicole Schwartz-Morgan, Consultant.

De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:

M. Daniel L. Horigan, directeur, Affaires nationales.

Institut de recherches politiques:

M. David Hoffman, directeur exécutif;
M. Mark Laplante, directeur, Projet sur les tendances
sociales;
Mme Nicole Schwartz-Morgan, consultante.

2
1821



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Thursday, February 1, 1979

Le jeudi 1^{er} février 1979

Issue No. 14

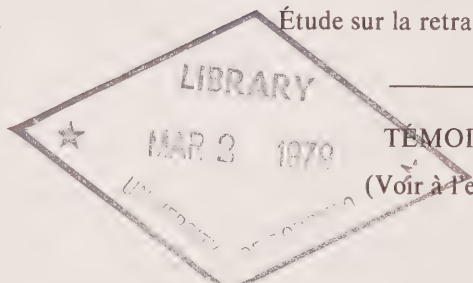
Fascicule n° 14

Fourteenth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Quatorzième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire

WITNESSES:
(See back cover)

TEMOINS:
(Voir à l'endos)



THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

| | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |
| (<i>Madawaska-Restigouche</i>) | |

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

| | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |
| (<i>Madawaska-Restigouche</i>) | |

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, FEBRUARY 1, 1979
(19)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9:30 a.m., the Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) presiding.

Present: The Honourable Senators Anderson, Côtteau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-GloUCEster*), Inman, Haidasz. (7)

Present but not of the Committee: Honourable Senator Marshall.

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher; Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The following witnesses were heard:

Rockwell International of Canada Limited:

Mr. A. J. Harkness, Vice-President;
Mr. Dan Heslin, Director, Employee Benefits Program,
Pittsburgh, PA.;
Mr. Leo Pygiel, Consultant, GBB Associates Ltd.

Ottawa Senior Citizens' Council:

Mrs. Marjorie Mann, Immediate Past President;
Gertrude Lemire;
Mr. Al Hoey, Executive member;
Reverend Robert McEthinney, Parkdale United Church;
Mrs. Ethel Wilson.

The above witnesses answered questions put to them by the Committee members.

It was ordered that the brief presented by Rockwell International of Canada Ltd. be printed as Appendix "14-A", and that the brief presented by the Ottawa Senior Citizens' Council be printed as Appendix "14-B" to these proceedings.

At 11:45 a.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 1^{er} FÉVRIER 1979
(19)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 h 30 sous la présidence de l'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*).

Présents: Les honorables sénateurs Anderson, Côtteau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-GloUCEster*), Inman, Haidasz. (7)

Présent mais ne faisant pas partie du Comité: L'honorable sénateur Marshall.

Aussi présents: M. Warren James, recherchiste principal; M. E. D. Wilgress, consultant en recherche.

Les témoins suivants sont entendus:

Rockwell International of Canada Limited:

M. A. J. Harkness, vice-président;
M. Dan Heslin, directeur, Programme des prestations aux employés, Pittsburgh, PA.;
M. Leo Pygiel, consultant, GBB Associates Ltd.

Conseil des aînés d'Ottawa:

M^{me} Marjorie Mann, présidente sortant;
Gertrude Lemire;
M. Al Hoey, membre exécutif;
Révérend Robert McEthinney, Parkdale United Church;
M^{me} Ethel Wilson.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions des membres du Comité.

Il est ordonné que le mémoire présenté par Rockwell International of Canada Ltd. soit joint à l'Appendice «14-A» et que le mémoire présenté par le Conseil des aînés d'Ottawa soit joint à l'Appendice «14-B» des présentes délibérations.

A 11 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Thursday, February 1, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9:30 a.m. to discuss mandatory retirement.

Senator Edgar Fournier (Madawaska-Restigouche) (*Deputy Chairman*) in the Chair.

The Deputy Chairman: Honourable senators, we have two groups appearing before us this morning and to both we extend a warm welcome. Our first group is from Rockwell International of Canada Limited, which is well known across Canada and which employs quite a number of people. The brief they have presented is very precise; it is in three parts. There is the introduction, then there is a second part dealing with salaried pension plans, and a third part dealing with hourly paid pension plans. So, without any further comment, I shall ask Mr. Harkness to present his views.

Mr. A. J. Harkness, Vice-President, Rockwell International of Canada Limited: Thank you, Mr. Chairman and honourable senators. If I may, since our submission is rather brief, I shall read the first two parts and not refer to the appendices which are rather technical in nature. Then, of course, we will be available for questions. Perhaps I should at this stage introduce the other gentlemen who are with me. On my immediate right is Mr. Daniel Heslin, Director of Employee Benefit Programs, Rockwell International; and on my far right is Mr. Leo Pygiel, Vice-President of GBB Associates Ltd., the people who help us with our determinations on pension plans, and who have done so for some years now. So now I shall proceed to read parts 1 and 2 of the brief.

To define our company for you, Rockwell International of Canada Ltd. is a subsidiary of Rockwell International Corporation, a multi-national company in the automotive, aerospace and electronics businesses, amongst others. Some pertinent details are as follows:

The company has attained its present structure in Canada by the bringing together of certain companies owned by Rockwell which had been operating under different names. These organizational changes started in 1971.

The prior companies now operate as divisions within the product lines they represent which are automotive, power tools, electronics, flow control and utility products, and printing machinery.

There are fourteen (14) manufacturing plants and some twenty-one (21) sales and service locations across the country supporting these operations.

Of the company's 3,300 to 3,400 employees approximately 2,500 are represented by various industrial unions. At December 31, 1977 we had 313 pensioners and beneficiaries of which 101 were paid from salaried plans and 212 from hourly plans.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 1^{er} février 1979

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 h 30 pour discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur Edgar Fournier (Madawaska-Restigouche) (*vice-président*) occupe le fauteuil.

Le vice-président: Honorables sénateurs, deux groupes vont comparaître devant nous ce matin, et je veux leur souhaiter cordialement la bienvenue. Le premier groupe est composé de représentants de la Rockwell International of Canada Limited, société bien connue dans tout le Canada, et qui emploie beaucoup de monde. Le mémoire qu'elle nous propose est très précis; il est divisé en trois parties. Après l'introduction, la deuxième partie traite des régimes de retraites des salariés, et la troisième traite des régimes de retraite des travailleurs à salaire horaire. Sans attendre davantage, je vais maintenant demander à M. Harkness de nous présenter son point de vue.

M. A. J. Harkness, vice-président de la Rockwell International of Canada Limited: Merci, monsieur le président et honorables sénateurs. Si vous me le permettez, étant donné que notre mémoire est assez concis, je vais en lire les deux premières parties, en laissant de côté les appendices, qui ont un caractère plutôt technique. Ensuite, naturellement, nous nous tiendrons à votre disposition pour répondre à vos questions. Je voudrais dès maintenant vous présenter les collègues qui m'accompagnent. Immédiatement à ma droite se trouve M. Daniel Heslin, directeur des programmes d'avantages sociaux aux employés de la Rockwell International; à côté de lui se trouve M. Leo Pygiel, vice-président de la GBB Associates Limited, société qui nous aide à prendre des décisions en matière de régimes de retraite depuis plusieurs années. Je vais maintenant vous donner lecture des parties 1 et 2 de notre mémoire.

La société Rockwell International of Canada Ltd. est une filiale de Rockwell International Corporation, société multinationale spécialisée, entre autres, dans le commerce des automobiles et du matériel spatial et électronique. Voici certains détails pertinents:

La société a réalisé sa structure actuelle au Canada en un certain nombre de sociétés dont Rockwell était propriétaire et qui étaient exploitées sous diverses raisons sociales. Ces modifications dans l'organisation ont débuté en 1971.

Les anciennes sociétés exercent maintenant leurs activités sous forme de divisions au sein du centre de production qu'elles représentent et qui est constitué par des automobiles, des outils à moteur, du matériel électronique, des produits utilitaires et de réglage de débit, ainsi que du matériel d'impression.

Il y a quatorze (14) usines et quelques vingt et un (21) centres de ventes et de distribution répartis dans tout le pays, qui épaulent ces opérations.

Dans 3,300 à 3,400 employés de la Société, environ 2,500 qui sont représentés par divers syndicats industriels. Au 31 décembre 1977, nous avions 313 pensionnés et bénéficiaires dont 101 recevaient des prestations à partir de régimes de salariés et 212 à partir de régimes à taux horaires.

[Text]

As a corporation we will discuss the questions of retirement age policies from our point of view and how changes in retirement age policies may affect our corporation. We will not be particularly philosophical on the various factors affecting retirement, but will leave that discussion to the various associations that have and will appear as witnesses to this committee.

Rockwell's retirement policy is reflected through the provisions of our various plans. We have 12 pension plans, 3 of which cover salaried employees and 9 cover hourly rated employees. Of the hourly rated plans, 8 have been negotiated with major industrial unions. The goal of these various plans is to provide at retirement, an adequate level of income when combined with government pensions. We feel at Rockwell, however, that an additional goal is to provide an adequate pension at an earlier age for those employees who work a significant number of years for the company. For those employees who retire prior to the normal retirement age of 65, we therefore have supplemental pensions, which are replaced at age 65 by Canada or Quebec pension and Old Age Security. To illustrate, a summary of the provisions of both a salaried and an hourly plan are appended to this brief as Appendix "A" and Appendix "B".

Most of the plans already permit retirement beyond the normal retirement age of 65. The delayed retirement ages allowed range from 68 to 71.

With regard to the salaried plans, two of them provide for retirement to age 70. However, it has been our experience that in these groups employees tend to retire prior to the normal retirement age of 65. We believe that this is primarily a result of providing adequate company pensions inclusive of the supplementary benefits. A little over half of our salaried employees are covered by the third plan as outlined in Appendix "A" and these employees must retire at age 65 which we anticipated to be a retirement trend. At Rockwell many in this group have elected to retire early.

The majority of our hourly plans now provide an extension of benefits beyond the age of 65 for employees who wish to continue working. Again, we have very few employees who actually remain beyond their normal retirement date. We think that this is a result of the generous early retirement benefits which are available to them. A summary of these retirement provisions for our largest hourly plan is set out in Appendix "B".

In every instance, full medical insurance as well as life insurance benefits are extended to our retirees and to our active employees including those who may continue to work beyond age 65.

[Traduction]

En tant que société, nous allons discuter des politiques relatives à l'âge de la retraite, de notre point de vue et suivant les répercussions que peuvent avoir sur notre société, les modifications dans les politiques relatives à l'âge de la retraite. Nous ne nous arrêterons pas particulièrement sur les aspects philosophiques des divers facteurs qui exercent des répercussions sur la retraite, laissant aux diverses associations qui ont comparues et comparaitront comme témoins devant le présent Comité le soin d'en discuter.

La politique de Rockwell en matière de retraite est reflétée dans les dispositions de ses divers régimes. Nous possédons douze régimes de retraite, dont trois couvrent les employés salariés et neuf les employés rémunérés suivant un taux horaire. Parmi les régimes de rémunération suivant un taux horaire, 8 ont été négociés avec d'importants syndicats industriels. Le but de ces divers régimes est d'assurer à la retraite un niveau suffisant de revenu, lorsqu'ils sont gouvènement. La Société Rockwell y voit toutefois un objectif supplémentaire: fournir une pension convenable, avant l'âge prévu, aux employés qui travaillent un nombre notable d'années pour la société. Pour ces employés qui prennent leur retraite avant l'âge normalement prévu, qui est de 65 ans, nous avons donc des pensions complémentaires qui sont remplacées, à l'âge de 65 ans, par les pensions Canada/Québec et par la sécurité de la vieillesse. A titre d'exemple, un résumé des dispositions des régimes de rémunération et de rémunération suivant un taux horaire sont joints au présent mémoire sous forme d'annexes «A» et «B».

La plupart des régimes permettent déjà de prendre la retraite après l'âge normalement prévue de 65 ans. Les âges admis pour un départ à la retraite retardé s'échelonnent de 68 à 71 ans.

Deux des régimes couvrant les employés salariés pourvoient aux retraites jusqu'à 70 ans. Toutefois, d'après notre expérience, les employés qui font partie de ces groupes ont tendance à se retirer avant 65 ans, l'âge normal de retraite. Nous croyons que cela vient surtout de ce que la société offre des régimes de pensions adéquats assortis d'avantages supplémentaires. Un peu plus de la moitié de nos employés salariés sont couverts par le troisième régime dont il est question à l'annexe «A» et ces employés doivent se retirer à 65 ans, âge que nous avions prévu être l'âge moyen de retraite. Chez Rockwell un grand nombre d'employés de ce groupe ont choisi d'avancer leur retraite.

La plupart de nos régimes couvrant les employés rémunérés à un taux horaire permettent maintenant de différer après 65 ans les prestations des employés qui désirent continuer à travailler. Une fois de plus, tous nos employés, à quelques exceptions près, prennent leur retraite à l'âge normale. Nous croyons que cela est dû aux nombreux avantages que représente pour eux une pré-retraite. Vous trouverez à l'annexe «B» un résumé de ces dispositions relatives à la retraite dans le cadre de nos régimes les plus importants couvrant les employés rémunérés à un taux horaire.

Dans chaque cas, nos retraités et nos employés actifs, y compris ceux qui continuent à travailler après 65 ans, ont droit aux plaines prestations d'assurance-médicale et d'assurance-vie.

[Text]

The one group benefit that is not extended to employees who continue working after 65 is the long term disability or income replacement benefit. If an employee becomes permanently disabled after age 65, he must retire at this time. The purpose of our long term disability programmes is to provide security for our employees who may become disabled and lose their regular source of income.

This benefit is not required by employees who have reached or passed their normal retirement age because their retirement benefits and old age pensions are available to them without reduction, thus providing this security.

Legislation to permit flexible voluntary retirement is not expected to significantly affect our employees because at Rockwell we are of the opinion that employees who have the security of an adequate income together with continuing provision for hospital, medical and drug care are included to elect retirement prior to age 65.

The hourly plans, as we pointed out previously, tend to emphasize the provision for an earlier retirement date rather than a postponement of the date. Our salaried plans have been structured to accomplish this availability of earlier retirement for our salaried employees too. This is in keeping with the trend of recent years whereby employees have been opting for early retirement.

Rockwell is presently absorbing the cost of benefits beyond age 65. If the retirement age was extended by legislation, the one area where costs would very likely increase for our company is in short and long-term disability benefits. We would like to point out that, quite aside from Rockwell, for many businesses in Canada the overall increase in cost could very well be prohibitive.

In conclusion, we feel that the market place should determine retirement policies. If pensions are adequate, and early retirement provisions are liberal, employees will probably elect to retire early, in spite of legislation to allow them to retire later. We at Rockwell believe it is not necessary to legislate on retirement age.

The Deputy Chairman: Thank you. Senator Deschatelets?

Senator Deschatelets: Mr. Harkness, it seems that Rockwell has quite a generous retirement program for its employees.

Mr. Harkness: We believe so, senator.

Senator Deschatelets: I think so, at any rate. I would hope that similar plans might exist throughout Canadian industry. It seems to me that your employees are well protected. Having said that, I understand that Rockwell Canada is a multinational.

Mr. Harkness: Our company is part of a multinational company.

Senator Deschatelets: I suppose the mother country is the United States?

[Traduction]

Le groupe de prestations qui n'est pas accordé aux employés qui continuent à travailler après l'âge de 65 ans englobe l'allocation d'invalidité à long terme ou l'allocation de remplacement de revenu. Si un employé est frappé d'une incapacité permanente après 65 ans, il doit alors prendre sa retraite. L'objectif de nos programmes d'incapacité à long terme est d'offrir une certaine garantie à nos employés qui peuvent devenir invalides ou perdre leur source de revenu habituelle.

Les employés qui ont atteint ou dépassé l'âge normal de la retraite n'ont pas besoin de cette prestation parce qu'ils pourront toucher intégralement leurs prestations de retraite et leur pension de vieillesse, bénéficient ainsi de cette garantie.

Nous ne nous attendons pas que la mesure législative visant à permettre une certaine souplesse quant à l'âge obligatoire de la retraite, touche énormément nos employés, parce que notre société estime que des employés qui sont assurés de toucher un revenu adéquat, de continuer à recevoir des soins hospitaliers, médicaux et d'avoir droit aux médicaments, sont portés à prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans.

Les régimes couvrant les employés rémunérés à un taux horaire, nous l'avons déjà dit, préfèrent que l'âge de la retraite soit avancé plutôt que reporté. Nos régimes couvrant les employés salariés ont été structurés de façon à permettre à ces derniers d'avancer leur retraite. Cela suit la tendance des dernières années alors que les employés ont opté pour la retraite anticipée.

Rockwell prend actuellement à son compte les prestations versées après 65 ans. Si l'âge de la retraite était reporté par voie législative, c'est dans le domaine des prestations d'invalidité à court et à long termes que notre société devrait en assumer les coûts. Nous aimerions souligner que, la société Rockwell mise à part, la hausse général des coûts pourrait bien être prohibitive pour un grand nombre d'entreprises au Canada.

En conclusion, nous estimons que le marché devrait déterminer les politiques de retraite. Si les pensions sont adéquates et les dispositions relatives à la pré-retraite libérales, les employés décideront probablement d'avancer leur retraite, en dépit d'une mesure législative qui leur permettrait de la différer. La Société Rockwell estime qu'il n'est pas nécessaire de fixer par voie législative l'âge de la retraite.

Le vice-président: Je vous remercie. Sénateur Deschatelets?

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Harkness, il me semble que M. Rockwell a un programme de retraite très généreux pour ses employés.

M. Harkness: Nous le croyons, sénateur.

Le sénateur Deschatelets: C'est ce que je pense, de toute façon. J'aimerais que des régimes similaires existent dans toute l'industrie canadienne. Il me semble que vos employés sont très bien protégés. Cela dit, Rockwell Canada est une multinationale, d'après ce que je comprends.

M. Harkness: Notre société fait partie d'une société multinationale.

Le sénateur Deschatelets: Je suppose que la mère patrie est les États-Unis?

[Text]

Mr. Harkness: That is right, sir.

Senator Deschatelets: I suppose also that your existing benefit or pension programs exist throughout the multinational company, whether in Canada, the United States or elsewhere.

Mr. Harkness: Comparable plans do, yes. They may not parallel precisely our plans. If it were in the U.K. or Australia that might well be the case.

Senator Deschatelets: They are adapted to each country, I suppose.

Mr. Harkness: I feel safe in saying that, yes. My colleague, Mr. Heslin, has had more worldwide experience than I and may wish to comment on that.

Senator Deschatelets: Mr. Heslin, I was just wondering if what I call your generous program for benefits and pensions for employees in Canada is the same as the programs your company has in other countries.

Mr. Dan Heslin, Director, Employee Benefits Programs, Rockwell International of Canada Limited: Yes, the plans are adapted to the local conditions and industry in the particular country.

Senator Deschatelets: What is the trend in your company with respect to retirement age?

Mr. Harkness: The trend is for the employees to retire earlier than at 65. It would certainly be a small minority that would go beyond 65.

Senator Deschatelets: What would the reasons be for people to go beyond the age of 65 in your company, considering the fact that your retirement benefits are so good?

Mr. Harkness: One factor is that workers may be working for us when they reach the age of 65 but they might not have been with us sufficiently long to have developed a sizeable retirement benefit. We may have engaged a worker at age 49 or 52. When he reaches 65 in our pension plan his years of service do not provide adequate benefits. Such a worker would like to have more years of service to build up his retirement benefits, and he would do that by working beyond the normal retirement age of 65. It may be, too, that there was no pension plan in the person's previous employment. For those reasons people are inclined to stay on. That is only one consideration, but it is an important one.

Senator Deschatelets: Mr. Harkness, we have heard from previous witnesses that young employees, representing a good portion of the work force, tend not to subscribe to any private pension plans of the companies they work in. Is that so in your company, or is your plan compulsory for all of your employees?

[Traduction]

M. Harkness: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Je suppose également que vos prestations existantes ou vos programmes de pension existent dans la totalité de la société multinationale, que ce soit au Canada, aux États-Unis ou ailleurs.

M. Harkness: Oui, il y a des régimes similaires. Ils peuvent ne pas être exactement analogues à nos régimes, mais ils pourraient très bien l'être au Royaume-Uni ou en Australie.

Le sénateur Deschatelets: Je présume qu'ils sont adaptés à chaque pays.

M. Harkness: C'est exact. Mon collègue, M. Heslin, possède une plus grande expérience que moi à l'échelon mondial et peut désirer formuler quelques remarques à ce sujet.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Heslin, j'étais en train de me demander si ce que j'estime être un programme généreux en matière de prestations et de pensions pour les employés du Canada est identique aux programmes de votre société dans les autres pays.

M. Dan Heslin, Directeur, Programme des prestations aux employés, Rockwell International of Canada Limited: Oui, les régimes sont adaptés aux conditions et industries locales de chaque pays.

Le sénateur Deschatelets: Quelle est la tendance de votre société en ce qui concerne l'âge de la retraite?

M. Harkness: Les employés ont tendance à prendre leur retraite avant 65 ans. Il n'y a qu'une faible minorité qui la prend plus tard.

Le sénateur Deschatelets: Quelles sont les raisons pour lesquelles vos employés prennent leur retraite après 65 ans, compte tenu du fait que vos prestations de retraite sont aussi satisfaisantes?

M. Harkness: Un des facteurs est que les employés peuvent travailler pour nous lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans sans avoir été suffisamment de temps dans notre société pour avoir droit à des prestations de retraite assez élevées. Nous pouvons avoir embauché un employé à 49 ou 52 ans. Lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans, dans notre régime de pension, ses années de service n'assurent pas des prestations suffisantes. Un tel employé peut désirer avoir davantage d'années de service pour améliorer ses prestations de retraite, ce qu'il peut faire en travaillant au-delà des 65 ans normalement prévus pour la retraite. Il est également possible qu'il n'y ait pas eu de régime de pension pour l'emploi antérieurement occupé par l'employé. Pour ces raisons, les employés ont tendance à rester au travail. Ce n'est là qu'un élément de la question, mais il est très important.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Harkness, d'autres témoins nous ont dit que les jeunes employés, qui représentent une bonne partie de la population active, en général ne participent à aucun régime de retraite privé des sociétés pour lesquelles ils travaillent. Est-ce le cas dans votre société ou si la cotisation à votre régime est obligatoire pour tous vos employés?

[Text]

Mr. Harkness: So far as the company part of the pension plan goes, yes, they are in the plan. But there is a contributory element in the plan, meaning that the employee can contribute money of his own. The younger employees are inclined not to contribute, and I think that is because they have other needs for the funds when they are 25, 30 and 35 years of age. At that age retirement seems a long way off. It did to me, too.

Mr. Leo Pygiel, Consultant, GBB Associates Limited: If I may just make one comment, I should like to point out that the other pension plans are all non-contributory. We are just referring to the salaried pension plan.

Senator Deschatelets: What percentage of your employees are already subscribed?

Mr. Harkness: The employees are 100 per cent subscribed.

Senator Deschatelets: Are your existing pension programs the result of collective bargaining or the result of an initiative on the part of the company?

Mr. Harkness: Two-thirds, roughly speaking, result from collective bargaining. In other words, 2,600 out of about 3,300 or 3,400 are. Those are not precise figures, but that answers your question.

Senator Deschatelets: Mr. Harkness, looking at the bottom of page 4 of the brief, you suggest what would happen if the retirement age were extended by legislation. I suppose you mean if we were to copy what has already happened in the United States, effective as of January 1, when the retirement age was extended from age 65 to age 70.

Mr. Harkness: Yes.

Senator Deschatelets: You say that if that happened the only area where costs would likely increase for your company would be the short and long-term disability benefits. Could you explain that, please?

Mr. Harkness: We have a program under which, if people become ill, their current salary would continue for six months. That is one area. That refers particularly to the one salaried plan which is in Appendix A as an example because it is one of our larger plans. Then the person goes on to a long-term benefit, which is a reduced amount of salary with perhaps a ceiling of \$1,500 on the per-month figure.

The point is that if we were to start covering people at an age when they are more susceptible of becoming ill, and seriously ill, the insurance we buy to cover that would certainly be more costly than at present. It stops at age 65 now, sir. Does that explain the situation?

Senator Deschatelets: Partly.

Mr. Harkness: In covering those people beyond the age of 65, the rates would be high and would affect the cost of doing business and of being competitive in the market.

[Traduction]

M. Harkness: En ce qui concerne le régime de retraite de la société, oui, la cotisation est obligatoire. Mais l'employé peut aussi contribuer volontairement, c'est-à-dire qu'il peut verser un supplément au régime. Les jeunes employés ont tendance à ne pas contribuer au régime et je crois que c'est parce qu'ils ont d'autres besoins. À 25, 30 ou 35 ans, la retraite semble bien loin. Je pensais de même, moi aussi.

M. Leo Pygiel, expert-conseil, GBB Associates Limited: Avec votre permission, j'aimerais vous faire remarquer que tous les autres régimes de retraite sont des régimes non contributifs. Nous ne faisons ici mention que du régime de retraite mensuel.

Le sénateur Deschatelets: Quel pourcentage de vos employés contribuent déjà à ce régime?

M. Harkness: Tous les employés le font.

Le sénateur Deschatelets: Le régime de retraite que vous offrez actuellement a-t-il été mis sur pied à la suite de négociations collectives ou si c'est la société qui s'en est chargée?

M. Harkness: Grosso modo, les deux tiers sont le fruit de négociations collectives, ce qui, en d'autres termes, vise 2,600 employés sur quelque 3,300 ou 3,400. Ce ne sont pas là des chiffres précis, mais je crois que cela répond à votre question.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Harkness, à la page 4 du mémoire, vous dites ce qui se passerait si l'âge de la retraite était prolongé par voie législative. Je suppose que vous faites allusion à la loi que les États-Unis ont déjà adoptée et qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier, portant ainsi l'âge de la retraite de 65 à 70 ans.

M. Harkness: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Vous dites que si l'on adoptait cette loi, dans le cas de votre société, seules les prestations d'invalidité à court et à long termes risqueraient de faire l'objet d'une augmentation. Pouvez-vous nous donner des explications, s'il-vous-plaît?

M. Harkness: Notre société offre un programme selon lequel, advenant que des employés deviennent invalides, ils continuent de recevoir leur salaire pendant 6 mois. Voilà pour cette question. On fait surtout ici référence au régime mensuel que l'on trouve à l'Annexe A à titre d'exemple, parce que c'est là un de nos régimes des plus importants. Après les six mois, l'employé reçoit des prestations à long terme, soit une partie de son salaire avec peut-être un plafond de \$1,500 par mois.

Le fait est que si nous devons commencer à couvrir les gens à un âge où ils sont plus susceptibles de devenir malades, et gravement malades, l'assurance que nous achetons pour couvrir ces risques coûterait certainement plus chère qu'actuellement. On cesse d'offrir cette assurance à 65 ans maintenant, monsieur. Cela vous explique-t-il la situation?

Le sénateur Deschatelets: En partie.

M. Harkness: Si l'on couvrait les risques pour ces employés âgés de 65 ans et plus, les taux d'assurance seraient très élevés et auraient une influence sur l'exploitation commerciale et notre position concurrentielle sur le marché.

[Text]

Senator Deschatelets: Suppose at the end of our study we recommend the abolition of any retirement age and adopt a freedom of choice idea, leaving to the worker the decision whether or not to retire at age 65, how would that affect your company?

Mr. Harkness: I believe that in our submission we are saying that insuring these employees on an on-going basis beyond the age of 65 would become highly expensive because the likelihood of their drawing the insurance would be much greater.

Senator Deschatelets: Are you aware of the legislation in the United States? Can you tell me how your parent company is affected by the American legislation?

Mr. Harkness: I should like to turn that question over to Mr. Heslin, who is from our corporate office in the United States.

Mr. Heslin: As you pointed out, senator, the legislation is recent, being effective some 31 days ago. The provision we are talking about here is that under our current policy, if someone is disabled, that long-term disability ceases at age 65 and the person goes into the retirement scheme for the benefits at age 65. The question that is not clear down in the mother company is whether or not you can stop those benefits at 65. There is some proposal that in the case of someone who has been disabled prior to the age of 60 you must cease or terminate their benefits at 65. If they become disabled between 60 and 65 you would keep them on disability for five years, but in no event beyond the age of 70. We are waiting for regulations from the government to tell us just how this is handled.

Our concern, which Jim is expressing, is that a person at 65 does have, we feel, adequate security from the pension plan. There is no need to keep them on the disability plan when doing so will cost more, because of the age situation.

Senator Deschatelets: As you have outlined, the regulations which will support the principle adopted by the legislation are not yet known. We are waiting for those. They will be most important, because in any set of regulations there could be some exceptions which would have to deal with special cases. Do you agree that probably the only problem facing a man who contemplates retirement is the question of income? If he has sufficient income, as a result of his work in industry, I presume that he would try to take early retirement. It is simply a question of income. Do you agree with that?

Mr. Heslin: I agree.

Mr. Harkness: I think that is the main concern a person has when contemplating retirement, "Can I reasonably afford to retire?"

Mr. Heslin: I have just one further comment to make. When our employees, both here in Canada and elsewhere, retire, their medical insurance is continued. That is a big burden to

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Supposons qu'à la fin de votre étude, vous recommandiez l'abolition de l'âge de la retraite et adoptiez une liberté de choix, laissant le travailleur décider s'il prend sa retraite à 65 ans ou non, en quoi cela toucherait-il votre société?

M. Harkness: Je crois que dans notre mémoire, nous soulignons que le fait d'assurer ces employés sur une base croissante après 65 ans deviendrait coûteux parce que les possibilités de verser des prestations à ces personnes seraient beaucoup plus grandes.

Le sénateur Deschatelets: Connaissez-vous la loi qui a été adoptée aux États-Unis? Pouvez-vous me dire comment votre société mère est touchée par cette loi américaine?

M. Harkness: Je vais laisser le soin de répondre à cette question à M. Heslin, représentant de notre siège social aux États-Unis.

M. Heslin: Comme vous l'avez mentionné, sénateur, la loi est toute récente et n'est entrée en vigueur qu'il y a 31 jours. La disposition dont nous traitons ici est la suivante: selon la politique que nous adoptons actuellement, si quelqu'un devient invalide, il cesse de recevoir ses prestations d'invalidité à long terme à l'âge de 65 ans après quoi la personne peut retirer ses prestations de retraite. La question qui reste à résoudre pour la société mère est de savoir si elle peut mettre fin aux prestations de l'employé lorsqu'il atteint 65 ans. Il est proposé que dans le cas d'une personne atteinte d'invalidité avant l'âge de 60 ans, on doive faire cesser le versement de ses prestations à 65 ans. Si l'intéressé est atteint d'invalidité entre 60 et 65 ans, le traitement réservé à ces personnes peut se poursuivre pendant cinq ans, mais jamais après 70 ans. Nous attendons le règlement du gouvernement pour savoir comment ces cas doivent se régler.

Notre point de vue comme l'explique Jim, c'est qu'une personne de 65 ans jouit, à notre avis, d'une sécurité suffisante grâce à son régime de prestations de retraite. Il n'y a donc aucune raison qu'elle continue de bénéficier du programme d'indemnisation pour invalidité puisqu'il coûte plus cher en raison de l'âge du bénéficiaire.

Le sénateur Deschatelets: Comme vous l'avez souligné, le règlement d'application du principe adopté dans la loi n'est pas encore connu. Nous l'attendons. Il sera très important, parce que tout règlement peut contenir certaines exceptions pour prévoir des cas spéciaux. Reconnaissez-vous que le problème majeur auquel doit faire face celui qui envisage la retraite est celui de ses revenus? S'ils sont suffisants, grâce à la carrière qu'il a poursuivie dans son domaine, je présume que le travailleur souhaiterait prendre sa retraite de bonne heure. Ce n'est donc qu'une question de revenus. Qu'en pensez-vous?

M. Heslin: Je suis d'accord.

M. Harkness: Je pense que la principale question que soulève la retraite est celle-ci: «Puis-je vraiment me permettre de la prendre?»

M. Heslin: Je n'aurais qu'une autre observation à faire. Lorsque nos employés, tant au Canada qu'ailleurs, prennent leur retraite, leur assurance-maladie est maintenue. C'est une

[Text]

people when they reach that stage in life: "Am I going to run into these medical expenses?" Yes, we have a federal program. We have medicare in the United States; but our program provides a package on top of that, which is most helpful. So our people going out have at least the comfort of knowing that there is some financial assistance coming to them in the form of relief of medical expenses.

Senator Deschatelets: From your experience with your personnel, would you agree that any man or woman 65 years of age or over, in good health, could be very useful, with their experience, their years of integrity, and so on, in a company such as yours?

Mr. Harkness: I have to agree that a person's usefulness does not cease at the age of 65.

Senator Deschatelets: Very good. That is exactly what I wanted you to put on the record.

Mr. Harkness: I would be foolish to say otherwise. I am sure that I am speaking for the company as well as for myself in that regard.

Senator Inman: Mr. Chairman, may I ask the witness what percentage of his employees stay on after the age of 65?

Mr. Harkness: We prepared some statistics over the last four years, when our company assumed its present status so that the figures are comparable over that period. Out of 160 people who have retired, seven chose to extend their time. In that instant, probably four of those extensions were for less than six months. That has been our experience over the last four years.

Senator Inman: Did they not wish to continue on?

Mr. Harkness: Seemingly not.

Senator Anderson: Are many of those who retire before the age of 65 encouraged to retire for various reasons?

Mr. Harkness: By the company?

Senator Anderson: Yes.

Mr. Harkness: I would say positively not. As the submission points out, two-thirds of our employees are covered by contractual pension plans with unions, and I am sure the committee knows the position that unions take on retirement. If anything, it is diametrically opposed to the extension of the retirement age.

Senator Anderson: I was thinking more of salaries.

Senator Marshall: Mr. Chairman, the witness mentioned that one of the reasons why an employee wants to stay on after the age of 65 is the fact that he may have entered the firm late in life—say at the age of 49—and he wants to get in his full service. Do you have any age restriction with regard to hiring personnel?

[Traduction]

lourde charge quand on arrive à cette époque de la vie. On se demande si l'on devra payer tous ces frais médicaux. Nous bénéficions évidemment d'un programme fédéral. Les États-Unis ont aussi un programme d'assurance-maladie, mais le nôtre prévoit des mesures additionnelles, qui se révèlent très utiles. Aussi nos employés qui prennent leur retraite ont-ils au moins le réconfort de savoir qu'une certaine aide financière leur sera versée sous forme de paiements de leurs frais médicaux.

Le sénateur Deschatelets: Compte tenu de ce que nous savons de votre personnel diriez-vous que tout homme ou femme de 65 ans ou plus et en bonne santé, pourrait grâce à son expérience, ses années de bons et loyaux services, être très utile à une société comme la vôtre?

M. Harkness: Je dois admettre qu'une personne ne devient pas subitement inutile à 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Très bien. C'est exactement ce que je voulais qu'on inscrive au compte rendu.

M. Harkness: Il serait stupide de prétendre le contraire. Je suis certain de me faire le porte-parole de la société en exposant mon propre point de vue.

Le sénateur Inman: Monsieur le président, puis-je demander au témoin quel pourcentage de ses employés continuent de travailler après 65 ans?

M. Harkness: Nous avons recueilli certaines données statistiques au cours des quatre dernières années, quand notre société a accédé au statut qui est actuellement le sien, si bien qu'on dispose de données pour cette période. Des 160 personnes qui ont pris leur retraite, sept ont choisi de ne pas le faire immédiatement. Probablement quatre de ces prorogations ont été accordées pour des périodes inférieures à six mois. Voilà notre expérience des quatre dernières années.

Le sénateur Inman: Ces employés ne souhaiteraient-ils pas continuer à travailler?

M. Harkness: Il ne semble pas.

Le sénateur Anderson: Est-ce qu'un grand nombre de ceux qui prennent leur retraite avant 65 ans sont invités à le faire pour diverses raisons?

M. Harkness: Par la société?

Le sénateur Anderson: Oui.

M. Harkness: Absolument pas. Comme l'expose le mémoire, les deux tiers de nos employés sont couverts par des régimes de pensions des syndicats et je suis certain que le Comité connaît la position des syndicats en ce qui concerne la retraite. Ils refusent catégoriquement d'envisager la possibilité de retarder l'âge de la retraite.

Le sénateur Anderson: Je pensais surtout aux traitements.

Le sénateur Marshall: Monsieur le président, le témoin a mentionné qu'il se peut qu'un employé souhaite continuer à travailler après l'âge de 65 ans parce qu'il n'a commencé à travailler pour cette entreprise que tardivement, peut-être à l'âge de 49 ans, et compte terminer ses années de service. En ce qui concerne l'embauchage, imposez-vous certaines restrictions en matière d'âge?

[Text]

Mr. Harkness: No.

Senator Marshall: I am impressed with the objectives of your firm and I can understand that any legislation against compulsory retirement would not affect you greatly because you are serving that purpose now. You say that there will be an increase in costs if the mandatory age is increased. If you are paying a premium to some insurance company, or in connection with some medical plan, at the time and age when a person enters the firm, why would there be an increase after the age of 65, because you start paying the premium at the age that a person starts to work?

Mr. Harkness: Experience is the basis for our premiums. In other words, whether it is a dental plan or a long-term disability plan, insurance is purely paying the carrier for what happens sooner or later. It is at that age that the experience would likely create the extra cost, because a person is much more likely to become disabled for an extended period of time at the age of 68 rather than 38. If that person were paid for a series of illnesses, we end up paying the premium, because the income is paid by the insurance company. It is like your car, you end up paying the insurance company somewhere along the line. Have I made myself clear?

Senator Marshall: Yes.

Mr. Pygiel: May I make a comment? You do not pay a level cost throughout an employee's lifetime. You pay in accordance with his current age. For an older employee you pay more. So it is not as though you were making a level contribution.

Senator Marshall: Do you receive any pressure from unions or anyone in your organization to encourage retirement, because we hear across the country that promotion is being denied younger people?

Mr. Harkness: We do not have any pressure from anyone. As I have mentioned, I do not know whether you would refer to it as pressure what the unions are trying to accomplish. They want their employees to have the availability of early retirement. All the contracts that we negotiate with them have that tendency. It is quite the opposite of extending retirement age.

Senator Marshall: May I ask you your age?

Mr. Harkness: I will be 55 in August.

Senator Marshall: Do you see yourself retiring at the age of 65?

Mr. Harkness: I do, yes. Perhaps a little sooner. I have some golfing to catch up on.

Senator Marshall: Unless you become president of the firm. I want to add to the previous speaker's comments that I admire the consideration you give to many people to stay on beyond the age of 65. I hope it is a matter of their ability and experience and is in accordance with the objectives of your company and also your parent company. However, I resent the

[Traduction]

M. Harkness: Non.

Le sénateur Marshall: Je me réjouis des buts que poursuit votre entreprise et je constate que toute loi qui s'opposerait à la retraite obligatoire ne vous toucherait pas vraiment puisque vous tendez déjà vers cet objectif. Vous dites d'autre part que vous subiriez une hausse de coûts si l'on retardait l'âge de la retraite obligatoire. Toutefois si, dès qu'une personne est embauchée, vous versez une prime à une compagnie d'assurance ou au titre d'un régime d'assurance-maladie, pourquoi subiriez-vous une hausse une fois que cette personne atteint 65 ans? Puisque lorsque vous commencez à verser ces primes elles sont calculées en fonction de l'âge auquel la personne commence à travailler?

M. Harkness: Nous tenons compte de l'expérience pour calculer les primes. En d'autres termes, s'il s'agit d'un régime de soins dentaires ou d'un régime d'assurance-revenu en cas d'invalidité, l'assurance ne fait que payer l'assureur pour ce qui se produira tôt ou tard. C'est au-dessus de 65 ans que l'expérience devrait entraîner des frais supplémentaires, parce qu'une personne a beaucoup plus de chances de devenir handicapée pour une certaine période à 68 ans, qu'elle n'en a à 38. En effet, si cette personne était remboursée pour toute une série de maladies, nous finirions par payer la prime, parce que le revenu est versé par la compagnie d'assurance. C'est comme votre voiture, vous finissez tôt ou tard par payer la compagnie d'assurance. Me suis-je suffisamment bien exprimé?

Le sénateur Marshall: Oui.

M. Pygiel: Puis-je faire une remarque? On ne paie pas de somme fixe pendant la durée de la vie de l'employé, on paie en fonction de son âge, pour un employé plus âgé, on paie plus, donc il ne s'agit pas d'une contribution fixe ou uniforme.

Le sénateur Marshall: Recevez-vous des pressions de la part des syndicats ou de quiconque faisant partie de votre organisation pour encourager les gens à prendre leur retraite, car l'on entend dire ici et là que l'on refuse des promotions à des jeunes employés?

M. Harkness: Nous ne recevons aucune pression. Comme je l'ai mentionné, je ne sais pas si on peut appeler «pression» ce qu'essayent d'accomplir les syndicats. Ils veulent que leurs employés aient la possibilité de prendre une retraite anticipée. Tous les contrats que nous négotions avec eux reflètent cette tendance. C'est l'inverse de vouloir repousser l'âge de la retraite.

Le sénateur Marshall: Puis-je vous demander votre âge?

M. Harkness: J'aurai 55 ans en août.

Le sénateur Marshall: Prévoyez-vous prendre votre retraite à 65 ans?

M. Harkness: Oui. Peut-être un peu plus tôt. Je dois m'entraîner davantage en golf.

Le sénateur Marshall: À moins que vos deveniez président de l'entreprise. Je voudrais ajouter aux remarques de l'orateur précédent que j'admire la considération que vous accordez aux nombreuses personnes qui veulent continuer à travailler après 65 ans. J'espère que l'on tient compte de leurs aptitudes et de leur expérience et que cela répond aux objectifs de votre

[Text]

reference to the fact that the United States is the "mother country." It is not.

The Deputy Chairman: Could I ask you a question, sir? It seems to me that you said that age does not matter in your company; but normally, if I were 50, and I were to apply for a job, first of all I would write my name, and then my age, and that is as far as the employer would go; my age would be the determining factor as to whether or not I would be employed. It seems to me that most companies have that attitude. Age is a determining factor as to whether or not you are going to be employed, regardless of your ability and your knowledge.

Mr. Harkness: Well, I can only repeat what I said earlier, Mr. Chairman. We do not have that approach in our company, in Canada. I am, of course, speaking for Rockwell Canada. I am not sure that there are all that many instances of people coming to Rockwell at the age of 50, to use your example; but to my knowledge there has been no one that has been consciously rejected on account of age; at least, not in my own experience, and all I can speak about is my own area of work.

I would refer to my colleague again. Would you disagree with that, Mr. Heslin, insofar as overall Rockwell is concerned?

Mr. Heslin: No.

The Deputy Chairman: But if I got one of your application forms, would I have to specify my age or not?

Mr. Harkness: Well, we have more than one form, and it may be on one of them. There are many things on application forms in this transition period that should not properly be there.

Senator Côtteau: I think Mr. Harkness admitted that he was aware that an employee who arrives at the age of 65 could still offer a great deal of service and a great deal of knowledge that would be of value to the company. I am wondering if, in your experience, you have found that there is a marked degree of incompetence in employees nearing the age of 65, such as would strengthen the idea that people ought to retire at 65.

Mr. Harkness: You are asking, would I have noticed that a person approaching 65 is starting to become less efficient? Again, in my experience I have to say no, but I have not worked personally with all that many people in that set of circumstances.

Senator Côtteau: Does your company prepare employees for life after retirement who are approaching retirement age?

Mr. Harkness: We have no formal plans, sir, right now. I know this is a controversial area of current thinking with regard to retirement, but we in Rockwell Canada do not have a formal program.

Senator Fournier (Restigouche-Gloucester): In the very last sentence of your brief you say that you believe it is not necessary to legislate with regard to a retirement age. I can understand, with the plan that you have, under which your

[Traduction]

compagnie, voire de votre compagnie-mère. Toutefois, je n'aime pas que l'on parle des États-Unis comme l'a «mère-patrie». Ce n'est pas le cas.

Le vice-président: Puis-je vous poser une question, Monsieur? Si j'ai bien compris, vous avez dit que l'âge importait peu dans votre société. Mais normalement si j'avais 50 ans et que je fasse une demande d'emploi, j'écirais tout d'abord mon nom et ensuite mon âge: l'employeur n'irait pas plus loin. En effet, mon âge constituerait le facteur déterminant pour savoir si je serais oui ou non embauché. Il me semble que c'est là l'attitude de la plupart des compagnies. L'âge est un facteur déterminant pour ce qui est de l'embauche, quelles que soient les aptitudes ou les connaissances du postulant.

M. Harkness: Eh bien monsieur le président, je ne peux que répéter ce que j'ai dit précédemment. Ce n'est pas l'attitude de notre compagnie au Canada, je parle bien sûr de la Rockwell Canada. Je ne pense pas que le cas d'un postulant de 50 ans se présente souvent, ne serait-ce que pour reprendre votre exemple. Toutefois, à ma connaissance, personne dans notre compagnie n'a été refusé pour une question d'âge, tout au moins pour autant que je le sache, et je parle de mon propre secteur de travail.

Je voudrais m'en référer à nouveau à mon collègue. En convenez-vous, M. Heslin, pour ce qui est de la compagnie Rockwell en général?

M. Heslin: Oui.

Le vice-président: Mais si je prends une de vos formules d'application, devrais-je spécifier mon âge?

M. Harkness: Eh bien, nous avons plus d'une formule et cela peut figurer sur l'une d'entre elles. Elles comportent de nombreux éléments pendant cette période de transition qui ne devraient pas y figurer.

Le sénateur Côtteau: Monsieur Harkness admet qu'un employé qui entre à la compagnie à 65 ans peut encore offrir de nombreux services et de nombreuses connaissances qui seraient bénéfiques à la compagnie. Je me demande si toutefois d'après votre expérience, vous avez remarqué qu'il y avait un degré net d'incompétence chez les employés qui s'approchent de 65 ans, degré qui renforcerait le principe selon lequel les gens devraient prendre leur retraite à 65 ans.

M. Harkness: Vous me demandez, si j'ai remarqué qu'une personne approchant de 65 ans commence à devenir moins efficace? A nouveau, d'après mon expérience, je dirais non. Toutefois, je n'ai pas travaillé avec un très grand nombre de gens dans ce genre de circonstances.

Le sénateur Côtteau: Est-ce que votre compagnie prépare ses employés à la retraite, lorsqu'ils s'en approchent?

M. Harkness: Nous n'avons pas de programme officiel pour le moment. Je sais pourtant que c'est actuellement une question qui prête à controverses.

Le sénateur Fournier (Restigouche-Gloucester): Dans la toute dernière phrase de votre mémoire, vous dites que il n'est pas nécessaire de légiférer en ce qui concerne l'âge de la retraite. Je comprends bien qu'avec le programme que vous

[Text]

employees already have the option of staying longer, that there is no necessity in your company, at least, to legislate on that point but do you mean that we should have no legislation at all with regard to retirement age? Do you mean that it should be optional to retire at any age?

Mr. Harkness: Our company point of view is that it is unnecessary to legislate it.

Senator Deschatelets: Do you mean we should keep the status quo? Do you mean that we should leave things as they are?

Mr. Harkness: Well, let me qualify that somewhat. I believe we should proceed with caution to understand thoroughly—and that is what the committee intends to do, I am sure—all of the ramifications of such legislation, such as the cost of doing business. I think we are recognized as a fairly high cost country now, and we have to consider the employment of youth. If 50 people reach retiring age at Rockwell, I have to consider the fact that a certain percentage of those—perhaps 75, 60, or 90 per cent—will create a job opportunity for someone else. We have a very high unemployment rate in our country now, as you know, and those are the kinds of things that we think must be taken into account very thoroughly before opting for something that obviously has to be considered very carefully. What is an appropriate retirement age for a healthy, vital lady or gentleman of 65, or 62, or 68? It ranges all over. It can, however, affect many, many other things in the country apart from just that isolated need for a person to carry on working for the sake of his own well being, self-respect and so on. There are other kinds of things that we would recommend that the committee research very thoroughly—and I am sure that is what you intend to do—before precipitating something which we may all regret, and which, though it may be appropriate 20 years from now, it may not be today. That, of course, is more of a personal observation than a corporate one.

Senator Marshall: I wonder if I could just follow up on the matter of hiring practices with regard to age. The best way I can ask the question is to give you an hypothetical case. Suppose you had applications for a very important job from two people who had equal qualifications. Supposing that one who applied was 50 years old and that the other was 32. Let me express it even better. Let us say that the person who applied at age 50 had more experience in that particular job. Would the age have any effect on your decision as to which one you would hire?

Mr. Harkness: It may certainly do.

Senator Marshall: For what reasons?

Mr. Harkness: You may want to hire the older person because he may be less mobile. We may think that the older person would stay with us longer.

Senator Marshall: The case would be taken on its merits?

[Traduction]

avez, en vertu duquel vos employés peuvent déjà choisir de rester plus longtemps, il ne soit pas nécessaire pour vous de légiférer. Voulez-vous dire que nous ne devrions pas avoir de loi du tout en ce qui concerne l'âge de la retraite? Estimez-vous que les personnes devraient pouvoir prendre leur retraite à n'importe quel âge?

M. Harkness: Notre société est d'avis qu'il n'est pas nécessaire de légiférer sur cette question.

Le sénateur Deschatelets: Voulez-vous dire que nous devrions conserver le statu quo?

M. Harkness: J'aimerais élaborer un peu sur cette question. Je pense que nous devrions procéder avec beaucoup de prudence, et je suis convaincu que c'est là l'intention du comité, si nous voulons comprendre toutes les ramifications d'une telle loi, comme le coût des affaires. Le coût de la vie est déjà assez élevé dans ce pays et nous devons tenir compte des débouchés pour les jeunes. Si 50 personnes atteignent l'âge de la retraite à Rockwell, cela signifie qu'un certain pourcentage d'entre elles, peut-être 75%, 60% ou même 90% créeront des débouchés pour quelqu'un d'autre. Le taux de chômage est très élevé au pays à l'heure actuelle, comme vous le savez, et c'est le genre de facteur dont nous devons tenir compte avant d'adopter des mesures qui méritent d'être étudiées très sérieusement. En effet, quel est l'âge approprié de la retraite pour une personne dynamique et en santé âgée de 65, 62 ou 68 ans? Tout dépend de la personne. Une telle décision, cependant, peut avoir une incidence sur de nombreux autres éléments dans ce pays, mis à part le besoin particulier d'une personne de continuer à travailler pour son propre bien-être et conserver le respect de soi. Nous aimerions recommander au comité d'accorder la plus haute attention à d'autres questions et je suis convaincu que c'est ce que vous avez l'intention de faire, avant de prendre des décisions trop hâtives, ce que nous risquerions peut-être de regretter. En effet, des mesures qui seraient opportunes dans 20 ans, ne le sont pas nécessairement aujourd'hui. C'est évidemment une opinion personnelle, et non celle de la société.

Le sénateur Marshall: J'aimerais poursuivre la discussion sur la question des pratiques d'embauche en ce qui concerne l'âge. Je pense que la meilleure approche à ce sujet est de donner un exemple. Mettons que deux personnes à compétences égales postulent un poste très important. L'une est âgée de 50 ans et l'autre, 32. Supposons que la personne âgée de 50 ans a plus d'expérience dans le domaine visé; l'âge du candidat serait-il un facteur décisif dans votre choix d'un candidat?

M. Harkness: Vraisemblablement.

Le sénateur Marshall: Pourquoi?

M. Harkness: Nous préférierions peut-être embaucher le candidat le plus âgé, puisqu'il serait susceptible de rester avec nous plus longtemps.

Le sénateur Marshall: Chaque cas serait jugé selon ses propres mérites?

[Text]

Mr. Harkness: That is how I would hire a person. At 50, of course, you have close to 15 years of work from that person. I could, of course, take just the opposite view of what your question may be all about, and we could opt for the younger man. I certainly would not necessarily do that, but there are instances where you may justifiably opt for the younger man.

Senator Marshall: I am not opting for the younger person, or the older person; I am opting for the person who would direct most energy and most fruitfulness to the firm.

Mr. Harkness: In that example it is hard to imagine that a 32 year-old and a 50 year-old would be absolutely even. Would you acknowledge that?

Senator Marshall: Yes.

Senator Fournier (Restigouche-GloUCEster): I understood my neighbour here to ask you if you were in favour of the status quo. I was going to ask you earlier whether, even if we did have legislation, on the basis of your last statement, should we withdraw the legislation that we already have with regard to retiring at 65? My next question would be, if we have to legislate, would you recommend an optional age for retirement?

Mr. Harkness: As to the first question, we think the problem is certainly worth considering, as I said before. Perhaps I did not make myself clear. The committee should be thorough and cautious in deciding whether it is necessary at this time to change the status quo.

As to the second question, I am not sure I am qualified to judge where the extended age limit should fall, be it 68, 70 or beyond. I just do not believe that I would be the person to make a suggestion on that matter. I think it becomes very particular to the individual. For one individual age 75 would be perfectly reasonable, while for another age 68 could be unreasonable.

Senator Fournier (Restigouche-GloUCEster): I understand that most pensions are not portable. Would you be in favour of having pension funds portable from one job to another?

Mr. Harkness: If we could arrange the administration of all this, then I think it certainly would be a good idea. I am not a pension expert, and perhaps my colleagues could respond better than I can to that, but I believe there are many problems to resolve before we can embark on that.

Senator Fournier (Restigouche-GloUCEster): What about indexing of pensions? Would you be in favour of that?

Mr. Harkness: I don't think I can respond to that one either, except in a personal way.

Mr. Pygiel: Indexing is like motherhood, everybody wants it, but can you afford it? If the cost of a pension plan is, say, 5 or 6 per cent of current payroll, and you have 3 per cent indexing in there, then you add another 2 or 3 per cent, so your costs are up to 8 per cent of payroll. Then if you have

[Traduction]

M. Harkness: C'est la façon dont je procède pour embaucher une personne. Un candidat âgé de 50 ans peut fournir encore 15 ans au moins de loyaux services. Je pourrais, évidemment, adopter l'opinion contraire et choisir le candidat le plus jeune. Mais ce ne serait pas nécessairement le cas. Dans certaines circonstances, il peut être plus opportun de choisir le candidat le plus jeune.

Le sénateur Marshall: Mais là n'est pas la question. Je choisirais le candidat le plus apte à canaliser ses énergies et ses efforts pour le succès de l'entreprise.

M. Harkness: Mais il est assez difficile de concevoir deux candidats, âgés respectivement de 32 ans et de 50 ans, qui possèderaient exactement les mêmes compétences. N'êtes-vous pas d'accord?

Le sénateur Marshall: Tout à fait.

Le sénateur Fournier (Restigouche-GloUCEster): Si j'ai bien compris, mon voisin vous a demandé si vous étiez en faveur du statu quo. J'allais vous demander plus tôt si, même si nous adoptions une telle loi et en me fondant sur votre dernière déclaration, nous devrions abroger la loi actuelle en ce qui concerne la retraite à 65 ans. J'aimerais également savoir si, pour le cas où nous adopterions une telle loi, vous recommanderiez la retraite facultative?

M. Harkness: En ce qui concerne votre première question, comme je l'ai déjà dit, ce problème mérite la plus haute considération. Je ne me suis peut-être pas exprimé assez clairement. Le Comité serait bien avisé de procéder en ce qui plus grande prudence pour ce qui est de déterminer s'il est opportun de modifier le statu quo à l'heure actuelle.

Quant à votre deuxième question, je ne me crois pas compétent pour juger à quel âge la retraite devrait être obligatoire, à 68 ans, 70 ans ou plus encore. Je ne suis pas en mesure de vous soumettre des recommandations à cet égard. En effet, il pourrait être raisonnable pour une personne de prendre sa retraite à 75 ans, tandis que ce ne serait pas nécessairement le cas pour une autre personne âgée de 68 ans.

Le sénateur Fournier (Restigouche-GloUCEster): Si je comprends bien, la plupart des régimes de retraite ne sont pas transférables. Seriez-vous en faveur de la transférabilité des régimes, d'un emploi à un autre?

M. Harkness: Si c'était possible de le faire, sur le plan administratif, ce serait une bonne idée. Je ne suis pas un expert dans ce domaine et mes collègues sont peut-être plus en mesure de vous répondre. Mais je pense qu'il faudra régler un bon nombre de problèmes avant de nous y lancer.

Le sénateur Fournier (Restigouche-GloUCEster): Êtes-vous en faveur de l'indexation des pensions?

M. Harkness: Je ne peux vous répondre là-dessus, sauf pour vous donner une opinion personnelle.

M. Pygiel: Il y a des similitudes entre l'indexation et la décision d'avoir un enfant. Tout le monde le veut, mais il faut avoir les moyens de le faire. Mettons que le coût d'un régime de pension s'élève à 5 ou 6 pour cent de la liste de paye actuelle et que nous comptons une indexation de 3 pour cent.

[Text]

unlimited indexing at a 12 per cent inflation rate, you have costs up to 14, 15 or 16 per cent of payroll.

Senator Inman: Has it ever been done, to your knowledge?

Mr. Pygiel: The federal government has done it. But in industry there are very few people who have indexing. The breweries have it right now at 2 per cent, and deHavilland have indexing, and they have had it for a long, long time, and it is also capped somewhere around two per cent.

Senator Deschatelets: I would like to add a final comment because I would not want to leave the witnesses under the impression that, if we come forward with a recommendation for a major change in this area of retirement policy, this would necessarily mean that a man or woman employed by any company could with the help of the legislation stay on the job and be protected in his or her job under all circumstances.

What I am about to say now is not necessarily shared by my colleagues. We are now inquiring into situations, and at some stage we are going to make recommendations. As far as I can see now I think that my view, at least, is that we should change the attitude of society as it is today towards older people, and by that I do not mean people of 65 and older but also people of 45, 48, 50 and 55 who cannot work. The example comes from the top, even from the federal government. I do not hesitate to say that there is a situation which amounts to discrimination against older people because of their age. We have reached the position where a man of 65 years of age who has worked well for many years is being told when he reaches that age that he has to go simply because he has reached that age. This is wrong. At least, that is our belief.

If we come forward with a major change, that does not necessarily mean, in my view, that a man or woman would be protected by the law and could insist on continuing to work. In my view, what I think should be done is to provide the facilities so that a man or a woman of any age who is capable of working and who wishes to work can remain active in the labour market. The reason for this is obvious—and I do not think that your company is affected by what I am about to say—the employees do not have enough income. I think your employees could take their retirement at an age below 65 because they have adequate income. They can enjoy a retirement period because they have enough income. But your employees constitute a minority. Most people have to retire at age 65. Then they receive the old age pension. Sometimes, but not always, they have the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan and despite this their income is still below the poverty line. So, as I say, in my personal view, it is up to us to see that any man or woman of any age who is capable of working and wishes to remain active should have the facilities to do so.

Mr. Harkness: I think that is a reasonable approach to take.

[Traduction]

Cela équivaut à ajouter 2 ou 3 pour cent. Le coût de ce programme s'élèverait alors à 8 pour cent de la liste de paye. Si la pension était indexée de façon illimitée à un taux d'inflation de 12 pour cent, eh bien, les coûts s'élèveraient alors à 14, 15 ou même 16 pour cent de la liste de paye.

Le sénateur Inman: Savez-vous si on l'a déjà fait?

M. Pygiel: Le gouvernement fédéral l'a déjà fait. Mais dans l'industrie, l'indexation est assez rare. Dans le cas des brasseries, elle est fixée à 2 pour cent et il en va de même pour la société de Havilland, depuis très longtemps.

Le sénateur Deschatelets: J'aimerais ajouter une dernière remarque, car je ne voudrais pas que les témoins aient l'impression que si nous recommandons un changement majeur dans cette question des politiques de la retraite, cela signifiera nécessairement que tout salarié pourrait conserver son emploi grâce aux dispositions de la loi et voir cet emploi protégé en toutes circonstances.

Mes collègues ne partagent pas nécessairement le point de vue que je vais énoncer. Nous examinons des cas particuliers, et à un certain stade, nous ferons des recommandations. Mais dès à présent, j'estime, et c'est peut-être un point de vue subjectif, que nous devrions modifier l'attitude actuelle de la société à l'égard des personnes âgées, pas seulement de 65 ans et plus, mais aussi de 45, 48, 50 et 55 ans, et qui ne peuvent trouver de travail. L'exemple vient d'en haut et même du gouvernement fédéral. Je n'hésite pas à dire que cette situation équivaut à une discrimination à l'égard des personnes âgées et justement en raison de leur âge. Nous en sommes arrivés au stade où un homme de 65 ans, qui a bien travaillé pendant de nombreuses années s'entend dire qu'il doit prendre sa retraite tout simplement parce qu'il a atteint cet âge. C'est injuste, ou du moins c'est ce que nous estimons.

Si nous procédons à un changement majeur, cela ne signifie pas nécessairement, à mon sens qu'une personne serait protégée par la loi, et qu'elle pourrait insister pour continuer à travailler. Ce qu'il faudrait faire, selon moi, ce serait de prévoir un système tel qu'un citoyen capable et désireux de travailler puisse rester actif quel que soit son âge. La raison en est évidente, et je ne pense pas que votre société soit visée parce que je vais dire, les employés n'ont pas des revenus suffisants. Votre personnel pourrait cesser de travailler avant d'atteindre 65 ans, parce qu'il a des revenus satisfaisants, et vos employés peuvent donc profiter de leur retraite. Mais il s'agit d'une minorité. La plupart des gens doivent prendre leur retraite à 65 ans. Ils touchent ensuite la pension de la vieillesse. Parfois, mais pas toujours, ils bénéficient du régime de pensions du Canada ou du régime des rentes du Québec, mais malgré cela leur revenu reste encore au-dessous du seuil de la pauvreté. Je répète donc, et c'est un point de vue personnel, qu'il faudrait faire en sorte que tout citoyen capable et désireux de rester actif quelque soit son âge puisse le faire.

M. Harkness: Cela me paraît une approche raisonnable.

[Text]

The Deputy Chairman: Could we look now at the second and third parts of the brief? It is all very well explained, so I do not know if we have any questions we want to ask about it.

Senator Marshall: Mr. Chairman, I do not see any point in dwelling on that. The plans are self-explanatory.

Senator Deschatelets: This will form part of the record?

The Deputy Chairman: It will form part of our report.

Are there any further questions?

Honourable senators, before we proceed with the next group of witnesses, I should just like to mention that their brief will be the 24th brief we have heard so far, leaving us 22 to go. We expect to be finished some time around March 9.

Senator Marshall: The way we have been going, I thought we might be over 65 by the time we finished.

The Deputy Chairman: We are privileged this morning to have a special group before us. We have heard many interesting things about these people who want to improve pensions in our society and make a better place for us to live in this so-called "Golden Age," l'âge d'or. For many of us there is not much gold left after retirement. This morning we are privileged to have with us these ladies who represent the Golden Age. Ladies, we welcome you. In the very near future most of us will be joining you. We will now ask you to present your brief. We are pleased to have so many witnesses and guests here this morning. We welcome you all and hope that you will have an enjoyable morning. We have read the brief. It is very precise and interesting, and opens a lot of doors.

Mrs. Marjorie Mann, Immediate past president, Ottawa senior Citizens' council: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Deputy Chairman: Does everyone understand English? I myself have difficulty, but I think I will be able to live with it.

Mrs. Mann: I would like to explain first that the reason why I am presenting the brief this morning, as past president of the council, is that George Wagdin, the current president, had a nasty fall on the ice the other day and is confined to his home for a couple of weeks. This kind of thing happens when we are working in a seniors' organization. For instance, our treasurer was unable to attend our annual meeting to give his report last fall because he had to go into hospital to have his Pacemaker adjusted. But we all get used to that sort of thing. We carry on anyway. I would like to introduce the people who are beside me. Next to me is Gertrude Lemire, who will read the French quotations from the responses to our questionnaire. I could struggle with them, but I do not want to penalize you, and we have Gertrude right here. We also have Mr. Alec Hoey, a member of our executive, and also the Reverend Bob McElhinney, who is attached to Parkdale United Church and who works with the Ottawa West Senior Citizens' Home Support Services which we mention in our brief.

[Traduction]

Le vice-président: Pourrions-nous maintenant examiner les deuxième et troisième parties du mémoire? Elles sont très claires et c'est pourquoi j'ignore s'il y a des questions à poser.

Le sénateur Marshall: Monsieur le président, il me paraît inutile de s'attarder là-dessus. Les propositions se passent d'explications.

Le sénateur Deschatelets: Est-ce que cela figurera au compte rendu?

Le vice-président: Ce sera dans notre rapport.

Y a-t-il d'autres questions?

Honorables sénateurs, avant de passer au prochain groupe de témoins, je note que leur mémoire sera le 24^e que nous avons entendu jusqu'à présent, ce qui nous en laisse 22. Nous devrions avoir terminé vers le 9 mars.

Le sénateur Marshall: A ce rythme, nous risquons d'avoir dépassé 65 ans à la fin de notre enquête!

Le vice-président: Ce matin, nous avons le privilège d'avoir parmi nous un groupe différent des autres. Nous avons entendu beaucoup de choses intéressantes au sujet de ceux qui souhaitent améliorer les pensions et la vie de ce qu'on appelle l'âge d'or, et en anglais the «Golden Age». Pour nombre d'entre nous, il ne reste pas beaucoup d'or après la retraite. Ce matin donc, nous avons le privilège d'avoir parmi nous ces dames, qui représentent l'âge d'or. Mesdames, nous vous souhaitons la bienvenue. La plupart d'entre nous feront bientôt partie de votre groupe. Nous vous demanderons maintenant de présenter votre mémoire. Nous sommes heureux d'avoir tant de témoins et d'invités. Nous vous souhaitons à tous la bienvenue, et nous espérons que vous trouverez cette matinée agréable. Nous avons lu le mémoire. Il est très précis et intéressant et il présente bien des suggestions.

Mme Marjorie Mann, président sortant, Conseil des aînés d'Ottawa: Je vous remercie, monsieur le président.

Le vice-président: Tous comprennent l'anglais? J'ai pour ma part, certaines difficultés, mais je pense pouvoir m'y adapter.

Mme Mann: Je voudrais tout d'abord expliquer pourquoi c'est moi qui présente notre mémoire ce matin en tant que président sortant du Conseil; en effet, George Wagdin, le président actuel a fait une méchante chute sur la glace l'autre jour, et il ne sort pas de chez lui depuis deux semaines. Ce genre de chose arrive, lorsqu'on travaille avec des personnes d'un certain âge. Notre trésorier, par exemple, n'a pas pu présenter son rapport à notre réunion actuelle, l'automne dernier, simplement parce qu'il était à l'hôpital pour faire régler son stimulateur cardiaque. Mais nous nous habituons à ce genre d'incident qui ne nous arrête pas. J'aimerais vous présenter, d'abord tout près de moi Gertrude Lemire, qui vous donnera lecture des passages en français des réponses à nos questionnaires. Je ne vais pas vous faire subir mon mauvais français puisque Gertrude est ici. Puis il y a M. Alec Hoey, membre de notre bureau exécutif, et également le révérend Bob McElhinney, de la Parkdale United Church, qui travaille

[Text]

“Everybody’s studying us” is the key to our brief. It is the only humour I have seen in the whole field of seniors activity. So we have reproduced in the brief one of the cartoons. You will find it on page (iii). It says: “Everybody’s Studying Us. The Ironies of Aging in the Pepsi Generation.”

Hundreds of surveys on the care and feeding of the elderly are making us feel as if we are mere statistics to be tucked away in the files. We are check marks, asterisks and percentages. But we are human beings. We are people—people just as eager as everybody else to maintain independence.

The concern demonstrated by the earlier Committee on Aging, which was chaired by Senator Croll, leads us to hail this new committee with great expectations. We hope that the committee will see the people we speak for as human beings, will recognize that meeting our needs will be good for Canada, and that action must follow your researches. We are pleased to have this opportunity to suggest three specific areas in which action is needed: the image of seniors; retirement age; and home support services.

You may note that we have omitted other important areas, notably pensions and retirement income. In order to avoid duplication, we and the Council on Aging of Ottawa-Carleton decided that each of us would cover only certain topics in our briefs to this committee. We refer you to the brief of the Council on Aging for discussions on pensions, tax relief, RRSPs, women in retirement and pre- and post-retirement information. That brief is being presented to you a week from today.

We have appended to this brief a copy of the questionnaire we used only as a reaction-finder, not as a scientific sampling. The 311 seniors who responded are simply reporting things as they are. Their responses form the basis of this brief. I might say that several of the people who responded gave us such interesting comments that we invited them, and several of them are with us today.

By the way, Senator Marshall, you asked the age of the last witness. The rest of us were sitting there sort of gloating, because we could all say that we are well over 65. Tom Knighton over there will hit 90 in November. Ida Olive is 81½. So today you are meeting seniors.

Senator Marshall: You did not ask me my age!

[Traduction]

au Service d’aide des aînés d’Ottawa-Ouest mentionné dans notre mémoire.

«Tout le monde se penche sur notre cas» sont les premiers mots de notre mémoire. C’est bien la seule touche d’humour que j’ai retenue dans tout le champ d’activités concernant les personnes âgées. Si bien que nous avons reproduit dans le mémoire un dessin humoristique. Vous le trouverez page (iii), avec la mention «tout le monde se penche sur notre cas. Le paradoxe de la vieillesse en pleine génération Pepsi.»

Des tonnes d’enquêtes concernant les soins à apporter aux personnes âgées nous donnent l’impression que nous sommes simplement des éléments statistiques que l’on compile dans des dossiers, des coches, des astérisques et des pourcentages. Alors que nous sommes tout de même des êtres humains, des personnes qui sont aussi désireuses que d’autres de préserver leur indépendance.

Le Comité précédent sur la vieillesse, présidé par le sénateur Croll, a montré beaucoup d’intérêt pour nos problèmes, et cela nous permet d’attendre beaucoup de ce nouveau Comité. Nous espérons qu’il comprendra que nous représentons ici des personnes humaines, et qu’il reconnaîtra que le Canada a tout intérêt à prendre nos besoins en considération, et que des mesures concrètes doivent succéder aux phases de recherche. Nous sommes heureux d’avoir la possibilité de faire connaître nos avis en ce qui concerne trois points plus particuliers: L’image de marque des personnes âgées; l’âge de la retraite; les services d’aide à domicile.

Vous remarquerez peut-être que nous avons laissé de côté d’autres domaines importants plus précisément les pensions et le revenu des retraités, afin d’éviter des répétitions, nous avons décidé en accord avec le *Council on Aging of Ottawa-Carleton*, que chacun de nous ne traiterait que de certains sujets dans nos mémoires respectifs présentés devant ce Comité. Nous vous renvoyons au mémoire du *Council on Aging* pour tout ce qui concerne les discussions ayant trait aux pensions, aux allègements fiscaux, aux régimes d’épargne retraite, aux femmes à la retraite ainsi que l’information avant et après le départ en retraite. Ce mémoire vous sera présenté dans une semaine.

Nous présentons en annexe au présent mémoire une copie du questionnaire dont nous nous sommes servi pour susciter des réactions, mais non pour obtenir un échantillonnage scientifique. Les 311 personnes âgées qui ont répondu rapportent les faits tels qu’ils sont. Leurs réponses constituent l’essence de ce mémoire. J’ajouterais que certains des personnes interrogées ont donné des réponses si intéressantes que nous les avons invitées et qu’elles se trouvent en partie parmi nous aujourd’hui.

A propos, sénateur Marshall, vous demandiez quel âge avait le dernier témoin. La plupart d’entre nous, étions assis ici, comme médusés, car nous pouvions tous dire que nous avions dépassé largement les 65 ans. Tom Knighton là-bas, aura 90 ans bien sonnés en novembre. Ida Olive a 81 ans et demi. Vous êtes donc aujourd’hui en présence d’aînés.

Le sénateur Marshall: Mais vous ne m’avez pas demandé mon âge!

[Text]

Mrs. Mann: I would like to read some of the responses which came from the questionnaires. "When I tell them I am going on 70 they actually become snarly!"

The Deputy Chairman: May I ask a question? How many hundreds of questionnaires were sent out?

Mrs. Mann: There were 311 responses.

The Deputy Chairman: How many were sent?

Mrs. Mann: We must have put out about 1,000 or so. Then it was published in *The Journal*. Because we expected this brief to be presented in, I think the first date was early November, we rushed it. We did not go racing around the city to pull in the questionnaires. Had we known it was going to be at this time, we would have had more responses.

The Deputy Chairman: You put out about 1,000?

Mrs. Mann: Yes, and we got back about 311, in a sense, unsolicited answers.

The Deputy Chairman: Thank you very much.

Mrs. Gertrude Lemire, President, Francophone Division, Ottawa Senior Citizens' Council: "La société ne considère pas les personnes âgées comme des citoyens à part entière."

Mrs. Mann: "Is this why we've worked through all kinds of sickness and hardships—only to be stripped of our dignity?"

"People look upon you as being out of the 'stream'—definitely old—and no longer able to do certain things."

Mrs. Lemire: "On se demande si on est utile."

Mrs. Mann: "Senior citizens should not be typed as one type of people. All are individual and different; particularly object to media presentation of senior citizens in impaired health—for any cause."

"Occasionally I have volunteered and then been 'put down' by younger people when they found I was 'over sixty!' or else given very stupid jobs as if I were senile!"

"We are not misfits! Just tired old people who have paved the way for you. Let us enjoy these years."

"No senior needs the rocking chair image. He (she) just needs something interesting to do."

As everybody who reads the surveys knows, ninety-two percent of us seniors in Canada are not in institutions. So we want to be seen as people carrying on in these later years, as much as possible, the kind of life we had earlier. But if society is to see us this way, there need to be some changes in attitude.

[Traduction]

Mme Mann: J'aimerais vous lire certaines des réponses au questionnaire. Lorsque je leur dis que je vais sur mes 70 ans ils deviennent véritablement déplaisants!

Le vice-président: Puis-je poser une question? Combien de centaines de questionnaires ont été envoyés?

Mme Mann: Il y a eu 311 réponses.

Le vice-président: Combien de questionnaires ont été envoyés?

Mme Mann: Nous avons dû en expédier à peu près 1000. Puis ils ont été publiés dans *the Journal*. Comme nous pensions présenter ce mémoire au début de novembre, nous avons été un peu pressés. Nous n'avons donc pas fait le tour de la ville avec nos questionnaires. Si nous avions su que nous nous présenterions à cette date devant vous, nous aurions certainement eu plus de réponses.

Le vice-président: Il y a donc eu à peu près 1000 questionnaires?

Mme Mann: Oui, et à peu près 311 nous ont été retournés, c'est-à-dire d'une certaine manière des réponses tout à fait spontanées.

Le vice-président: Merci beaucoup.

Mme Gertrude Lemire, président, division Francophone, Conseil des aînés d'Ottawa: «Society does not consider senior citizens as full fledged citizens.»

Mme Mann: «Croyez-vous que nous avons travaillé toute notre vie durant, en dépit de toutes sortes de maladies et d'épreuves, simplement pour nous voir privés de notre dignité?»

«Les gens considèrent que vous n'êtes plus «dans le coup», que vous êtes «vieux», et que vous n'êtes plus capables de faire certaines choses.»

Mme Lemire: «People wonder whether we are still of any use.»

Mme Mann: «Les personnes âgées ne devraient pas être stéréotypées. Ce sont des individus, différents les uns des autres; pour une raison ou pour une autre les médias en donnent un tableau comme de citoyens dont la santé est ébranlée.»

«A l'occasion j'ai offert bénévolement mes services, et j'ai été «humiliée» par des jeunes lorsqu'ils ont constaté que j'avais dépassé «la soixantaine», ou on m'a donné à exécuter des tâches qui ne requièrent aucune capacité comme si j'étais sénile!»

«Nous ne sommes pas des inadaptés! Simplement des vieillards fatigués qui vous ont ouvert la voie. Laissez-nous jouir de nos années de vieillesse.»

«Aucune personne âgée n'a besoin qu'on la fasse passer pour invalide. Les personnes âgées ont simplement besoin d'occupations intéressantes.»

Comme le savent tous ceux qui lisent les résultats des enquêtes, 92 p. 100 des personnes âgées au Canada ne sont pas dans des établissements spécialisés pour les vieillards. Et par conséquent nous voulons être considérés comme des personnes qui, dans la mesure du possible, mènent au cours de leur

[Text]

Attitudes can't be legislated but they can be watched. All seniors should be on guard against condescending attitudes and politely point out to the offenders that we deserve more positive consideration.

Advertisers are among the chief offenders. They make everybody, old and young, feel that though "orange is beautiful," age is ugly. They make us feel guilty and ashamed because we have lines, or wrinkles, or skin that no longer has the glow of youth. They entice us to buy products with descriptions such as "the line tamer." They make young people look at us and say "I don't ever want to look like you; I hate old age." We suggest that advertisers find other ways to peddle their goods than to turn society against us.

Some doctors must change. These are the ones who consider the elderly finished; they give up by saying "Well, at your age, you must expect..." When a doctor says that, the senior should tell him the story of the 104 year old man who complained to his doctor about the pain in his right knee. When the doctor said, "After all, you can't expect to be agile" the man barked, "My left knee's 104 too, and that doesn't hurt." We want doctors not to file us away as victims of "chronic old age" before our time. We want doctors to treat us as they do others.

Since the media are among the chief moulders of attitudes, we'd like them to stop displaying us, when we reach 95 or 100, as if the mere acquisition of years were an accomplishment in itself. Surely the importance of long life is its quality. Our mere total of years is insignificant. To live to be 100 is merely a tribute to the survival instinct. But so was Frank Perkin's accomplishment: he survived for 399 days in an 8 foot X 8 foot box on top of a 50- foot telegraph pole. What we do with our extra years is important. That is what we want the media to convey.

And we want our younger friends to stop saying to us, "My, you are so young for your age." We've had our youth, with all its so-called "attractions." We now have our age. We like our age and want to explore its gifts. We want our friends to stop saying, "But you are the exception; you are still doing things." Our answer to that is that we are what we have always been. If we were busy in earlier years, we are still busy; if we were joiners then, we're still joiners; if we were loners, we are still loners. We do not change personalities on the morning of our sixty-fifth birthday; we have just lived a little longer. Society

[Traduction]

vieillesse le genre de vie qu'elles ont mené auparavant. Mais si la société veut nous considérer sous cet aspect, un changement d'attitude est nécessaire. Les attitudes ne peuvent être réglementées par la loi, mais on peut les surveiller. Toutes les personnes âgées devraient se tenir sur leur garde contre les attitudes condescendantes, et faire remarquer poliment à ceux qui les offensent qu'elles méritent une considération plus constructive.

Ceux qui font la publicité sont parmi les principaux coupables. Ils amènent tout le monde, les vieillards et les jeunes, à penser que «l'orange est belle» mais que l'âge la flétrit. Ils nous font éprouver un sentiment de culpabilité et de honte parce que notre peau est plissée ou ridée, ou qu'elle n'a plus la fraîcheur de la jeunesse. Ils nous poussent à acheter des produits au moyen de slogans publicitaires tels que le «produit qui fait disparaître les rides». Ils amènent les jeunes à nous regarder et à nous dire: «Je ne veux jamais vous ressembler, je hais la vieillesse.» Nous conseillons aux responsables de la publicité de trouver d'autres moyens pour chercher à écouler leurs produits plutôt que de tourner la société contre nous.

Certains médecins doivent changer d'attitude. Il s'agit de ceux qui considèrent que les personnes âgées sont au bout de leur rouleau; ils capitulent en disant: «A votre âge, vous devez vous attendre...» Lorsqu'un médecin prononce ces paroles, la personne âgée devrait lui raconter l'histoire du vieillard de 104 ans qui se plaignait à son médecin de la douleur qu'il ressentait au genou droit. Lorsque le médecin lui dit: «Après tout, vous ne pouvez pas vous attendre à être agile», le vieillard lui répondit sèchement: «Mon genou gauche a 104 ans également, pourtant il ne me fait pas mal.» Nous ne voulons pas que les médecins nous classent prématurément dans leurs dossiers comme victimes de la «vieillesse chronique». Nous voulons que les médecins nous soignent comme ils soignent leurs autres malades.

Comme les organes d'information ont une grande influence sur l'opinion publique, nous aimerions qu'ils cessent de nous présenter, lorsque nous avons atteint l'âge de 95 ou 100 ans, comme si le nombre des années est un exploit en soi. Il n'y a pas de doute que l'importance d'une longue vie réside dans sa qualité. Le nombre total des années est sans importance. Atteindre l'âge de 100 ans est uniquement un tribut à l'instinct de survivance. Mais on peut dire la même chose de Frank Perkin qui a réussi à survivre durant 399 jours dans une boîte de 8' X 8' placée au sommet d'un poteau télégraphique de 50'. Ce que nous faisons de nos années supplémentaires est important. C'est le message que nous suggérons aux organes d'information de transmettre au public.

Et nous voulons que nos amis qui sont plus jeunes que nous cessent de nous dire: Par exemple, «Vous semblez si jeune pour votre âge!» Nous avons reçu notre jeunesse, avec tous ses prétendus «attraits». Maintenant nous avons notre âge, nous l'aimons et nous voulons découvrir ces avantages. Nous voulons que nos amis cessent de nous dire: «Mais vous êtes l'exception, vous êtes encore actif.» Nous leur répondons que nous sommes ce que nous avons toujours été. Si auparavant nous étions actifs, nous le sommes encore; si, à cette époque-là, nous étions sociables, nous le sommes encore; si nous aimions

[Text]

views the senior as one who suddenly, at 65, stops—just stops—everything but breathing! How wrong that is!

And so our recommendation is, as shown at the beginning of this section, "The positive picture of seniors should be the one publicized."

Our next recommendation is: The age of retirement should be flexible; those who wish to retire before age 65 should be allowed to do so; and those who wish to continue working after age 65 should also be allowed to do so.

Some responses to our questionnaire:

"Forced retirement prior to age 65, at 65, or over age 65 is equally silly, depending on the health and state of the individual concerned."

"I was employed for 18 1/2 years, Ontario government, forced to retire June, 1970, with a very meagre pension because of ill health at age 55. But members of parliament can serve I think it is six years and walk out with a comparatively huge pension, this should not be. And it is not equal opportunity and discriminating."

Mrs. Lemire: «Après 65 ans, on pourrait offrir un travail à demi-temps à ceux qui le désirent et qui ont la santé et les facultés intellectuelles suffisantes pour continuer à travailler.»

Mrs. Mann: "If a person wished to retire at an earlier age for health or other reasons they should be permitted to do so."

"At age 65 I had to retire . . . but I would have liked to have worked longer as at that time I was able."

"I think people should, if they wish, retire at any age, if they feel they will receive enough to support themselves."

There is no mandatory legislation compelling us to stop work at the age of 65. That figure was selected when the life span was short; it became a convenient one for some employers, pension planners and actuaries. Surely the increased life span makes such a figure archaic; surely computer technology makes the convenience factor obsolete.

Society's attitude to seniors is partly explained by the almost mystic significance attached to the age of 65. We have been retired from the work force; we have received the gold watch to help us tick off the long, empty hours. Society says, "Let them amuse themselves until they need to be taken care of; then they can go into institutions; we'll provide those." With our improved health care and longer life span, we think 65 should no longer be the outside limit for retirement.

[Traduction]

la solitude, nous l'aimons toujours. Nous ne changeons pas de personnalité au matin de notre soixante-cinquième anniversaire, nous avons simplement vécu un peu plus longtemps. Pour la société, la personne âgée est celle qui brusquement, à 65 ans, cesse simplement toute activité, à part la respiration! C'est totalement faux!

En conséquence, nous recommandons, comme nous l'avons dit au début de cette partie, de «donner au public une image positive des personnes âgées».

Notre deuxième recommandation est la suivante: L'âge de la retraite devrait être variable; ceux qui désirent prendre leur retraite avant 65 ans devraient pouvoir le faire; et ceux qui désirent continuer à travailler après 65 ans devraient également pouvoir le faire.

Quelques réponses à notre questionnaire:

«La retraite obligatoire avant 65 ans, à 65 ans, ou après 65 ans est également absurde; tout dépend de l'état de santé de la personne en cause.»

«Pendant dix huit ans et demi j'ai été au service du gouvernement de l'Ontario, j'ai été obligé de prendre ma retraite en juin 1970, à 55 ans, avec une très maigre pension, pour des raisons de santé. Mais des députés peuvent remplir leur mandat pendant six ans, je crois, et s'ils ne sont pas réélus, toucher une pension relativement élevée; cela ne devrait pas se produire. C'est contraire à l'égalité des chances et c'est discriminatoire.»

Mme Lemire: «Après 65 ans, on pourrait offrir un travail à demi-temps à ceux qui le désirent et qui ont la santé et les facultés intellectuelles suffisantes pour continuer à travailler.»

Mme Mann: «Si une personne désire prendre sa retraite anticipée, pour des raisons de santé ou d'autres motifs, elle devrait être autorisée à le faire.»

«J'ai dû prendre ma retraite à 65 ans, . . . mais j'aurais préféré continuer à travailler jusqu'à ce moment-là j'en étais capable.»

«Je pense que les travailleurs devraient, s'ils le désirent, prendre leur retraite à n'importe quel âge, s'ils estiment que la pension qu'ils toucheront leur permettra d'assurer leur subsistance.»

Il n'y a aucune loi qui nous oblige à prendre notre retraite à 65 ans. Cet âge a été choisi lorsque la durée ordinaire de la vie humaine était brève; il est devenu commode pour certains employeurs, administrateurs de régimes de pensions et actuaires. Il est certain que l'accroissement de la durée de la vie humaine rend cet âge de la retraite plutôt archaïque, et que l'avènement de l'ordinateur rend ce facteur de commodité désuet.

L'importance presque mystique accordée au chiffre 65 explique partiellement l'attitude de la société envers les personnes âgées. Nous ne sommes plus membres de la population active, nous avons reçu la montre en or pour nous aider à compter les longues heures vides. La société déclare: «Laissez-les se distraire jusqu'à ce qu'ils aient besoin qu'on s'occupe d'eux, ils peuvent alors se retirer dans des établissements que nous fournirons.» A la suite de l'amélioration des soins médicaux prodigués et de l'accroissement de la longévité, nous pensons

[Text]

Our questionnaire respondents indicated the same. Some agreed with the 65 limit. But many, particularly those who had not had the opportunity to participate in private pension plans (and that is 60 per cent of the labour force) disagreed. One said, "We don't want hand-outs. Please let us go on working at least part-time when we are able."

In our society, a person's living standard is determined by income and status is often determined by occupation. A person entering retirement faces the double shock of a reduced living standard as well as reduced status. Many people feel that those who are not working are worthless. "What a useless life" wailed one of our questionnaire respondents. This sudden loss of income and status often causes a retired person to lose self-esteem. The loss of self-esteem can lead to a variety of emotional and physical problems: depression, alcoholism, drug dependence, hypochondria and even suicide are all too common among our elderly. These problems can take seniors into the health care system from which they may never emerge. Much costly medical care and institutionalization could be avoided if seniors were not rushed into forced retirement before they were ready and willing to stop working.

We know that the retirement age of 65 was introduced originally as a humane measure; it would free people from the slavery of work. On the other hand, many people, especially those in jobs requiring mental rather than physical output, do their best work long after their 65th or even their seventh-fifth birthday. True Davidson became mayor of East York at age 66; she left politics four years later, not to retire but to write a column for a Toronto daily paper. Tom Williams, hailed as "Canada's oldest pilot," was flying right up until his retirement at age 88. While in her seventies, Marg Bailey completed the annual thirty-mile walk for Miles for Millions. At the age of 70, a retired Ontario civil servant, Lachlan MacLean Morrison, exhibited twenty-two oil paintings he had made within the previous two years. At the age of 100, Toronto music teacher Louise Tandy Murch was regularly teaching, playing, giving concerts, entertaining, baking and exercising. Canadian public health crusader Gordon Anderson Bates has spent a long life campaigning for preventive medicine; at the age of 89, he was still active as director of the Health Language of Canada. When in her sixties, Hella Hesse left a job as executive housekeeper at a British Columbia hospital to become a health administrator in Nigeria, in charge of a district hospital, a rural health centre and ten dispensaries. Yin Lo, a Chinese Canadian, has spent his eighties developing enterprises and activities for neglected older people in Vancouver. If people with such talents maintain and even improve their skills after 65, might this not also be true of people in the work force? Is Canada not losing their skills, their experience,

[Traduction]

que 65 ans ne devrait plus être la dernière limite pour la mise à la retraite.

Ceux qui ont répondu à notre questionnaire ont exprimé la même opinion. Certains admettaient la limite fixée à 65 ans. Mais un grand nombre, particulièrement ceux qui n'avaient pas eu la possibilité de verser des cotisations à des régimes privés de pension (et il s'agit de 60 p. 100 de la population active) n'étaient pas d'accord. Une personne a déclaré: «Nous ne voulons pas d'aumônes. Nous vous prions de nous laisser à travailler, au moins à temps partiel, lorsque nous en sommes capables.»

Dans notre société, le niveau de vie d'un particulier est fonction de son revenu, et souvent sa profession détermine son rang social. Une personne qui prend sa retraite se heurte au double choc d'un niveau de vie réduit, et de sa rétrogradation dans la hiérarchie sociale. Nombreux sont ceux qui méprisent les personnes qui ne travaillent pas. «Quelle vie inutile», s'est plaint un de ceux qui ont répondu à notre questionnaire. Chez le retraité, cette perte soudaine de revenu et de rang social entraîne souvent la perte de tout son amour-propre, perte qui peut provoquer des troubles physiologiques et émotionnels; les dépressions, l'alcoolisme, la toxicomanie, l'hypochondrie, et même le suicide sont tous trop fréquents parmi les personnes âgées. A cause de ces problèmes les personnes âgées peuvent être obligées de recourir à des services de santé dont ils ne pourront plus se passer. L'internement et des soins médicaux très coûteux pourraient être évités en bonne partie si on n'obligeait pas les personnes âgées à prendre leur retraite avant qu'elles soient prêtes à le faire de leur plein gré.

Nous savons que l'âge de la retraite a été fixé initialement à 65 ans en tant que mesure humanitaire; elle libérait les travailleurs de l'esclavage du travail. En revanche, de nombreux travailleurs, particulièrement ceux qui occupent des emplois qui requièrent un effort intellectuel plutôt que physique, donnent leur meilleur rendement après leur 65^e ou même leur 75^e anniversaire. True Davidson est devenue maire d'East York à l'âge de 66 ans; elle a abandonné la politique quatre ans plus tard non pas pour prendre sa retraite mais pour rédiger une rubrique dans un quotidien de Toronto. Tom Williams, acclamé comme étant le «pilote le plus âgé du Canada», a continué à piloter des avions jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite à 88 ans. Lorsqu'elle était septuagénaire Marg Bailey a effectué la marche annuelle de trente miles pour *Miles for Millions*. À l'âge de 70 ans, un fonctionnaire retraité de l'Ontario, Lachlan MacLean Morrison, a exposé vingt-deux tableaux qu'il avait peints au cours des deux années précédentes. À l'âge de 100 ans, le professeur de musique de Toronto Louise Tandy Murch enseignait, jouait de la musique, donnait des concerts, faisait la cuisine et faisait de la gymnastique régulièrement. Le Canadien Gordon Anderson Bates qui a mené une croisade en faveur de la santé publique, a passé une longue vie à prôner la médecine préventive; à l'âge de 89 ans, il était encore actif en tant que directeur de la Ligue canadienne de santé. Lorsqu'elle était sexagénaire, Hella Hesse a abandonné le poste de directrice de l'entretien ménager d'un hôpital de la Colombie-Britannique pour devenir administrateur de services sanitaires au Nigéria, chargée d'administrer un hôpital de discri, un centre

[Text]

their reliability—all such a vital part of our nation's resources? And is Canada not discriminating against those of us who have been in the work force? After all, if senators do not have to retire before age 75, why should anyone else?

On the other hand, many people may wish or need to taper off. One of our respondents suggested that employers might start, about five years before an employee is due to retire, giving him longer holidays each year to let him get used of longer leisure hours, to see the delights or problems of retirement. Or an employee might wish to move into a period of part-time employment before full retirement. Sweden has introduced a scheme which allows an employee to retire at 60 on partial pension, with part-time employment. The Swedish Minister of Labour reports that this reform has been particularly appreciated by both employees and employers. There are, too, thousands of workers ready to retire fully before age 65. This should be possible. Your committee is likely to be more concerned with the raising of the upper retirement age; we urge you to give consideration to the lowering of the age for those who desire it.

By the year 2001, seniors will comprise 12 per cent of Canada's population; by 2030, 20 per cent. If population growth has diminished, the work force, the heaviest tax-paying sector of the population, will be a smaller proportion of the population than it is today. Society may be begging the over 65's to continue working. We think the time has come for Canada to introduce flexibility in the retirement age: earlier than 65 for those who wish it; later for those who want to continue working. Actuaries and pension planners may scream "Impossible!" But surely technology's computers should not control social planning; they should serve our social needs.

Home support services

Recommendation: Home support services should be recognized as a top priority among the needs of seniors. Appropriate levels of government should take the responsibility for co-ordinating the establishment and funding of these services. There should be close co-ordination and integration of public and private health and social services directed to the elderly. Seniors should be involved in planning and running these services.

Some responses to our questionnaire:

[Traduction]

sanitaire rural et dix dispensaires. Yin Lo, Canadien d'origine chinoise, a organisé lorsqu'il était octogénaire des activités de Vancouver à l'intention de personnes âgées délaissées. Si des personnes ayant de tels talents gardent leurs aptitudes voire les améliorent après 65 ans, ne pourrait-on en dire autant de la population active? Le Canada ne perd-il pas leurs aptitudes, leur expérience et leur fiabilité—autant d'éléments essentiels des ressources de notre pays? Le Canada ne fait-il pas de la discrimination envers ceux d'entre nous qui ont fait partie de la population active? Après tout, si les sénateurs ne sont pas forcés de prendre leur retraite à 75 ans, pourquoi les autres le seraient-ils?

Par contre, nombre de personnes peuvent désirer une certaine transition. Voici ce que suggère une des réponses au questionnaire: que l'employeur commence, 5 ans environ avant la date de la retraite, à donner chaque année à l'employé de plus longues vacances afin de lui permettre de s'habituer graduellement à davantage de loisirs et d'entrevoir les avantages et les inconvénients de la retraite. Un employé pourrait désirer travailler d'abord à mi-temps, avant de prendre une retraite complète. La Suède a notamment lancé un programme permettant à un employé de se retirer à 60 ans en recevant une pension partielle et en travaillant à mi-temps. Le ministre Suédois de la main-d'œuvre signale que cette réforme a été particulièrement bien accueillie tant que par les employés que par les employeurs. On constate également qu'il y a des milliers de travailleurs qui sont prêts à prendre leur retraite complète avant 65 ans. Cette solution devrait être possible. Il est probable que votre Comité s'occupe davantage de retarder l'âge de la retraite. Toutefois, nous vous demandons d'étudier la possibilité de rabaisser cet âge, pour ceux qui le désirent.

D'ici l'an 2001, les citoyens âgés représenteront 12% de la population canadienne et d'ici l'an 2030, 20%. Si la croissance démographique diminue, les effectifs de main-d'œuvre, soit le secteur imposable le plus important de la population,—constituera une plus petite partie de la population qu'à l'heure actuelle. Il se peut alors que la société réclame que les personnes ayant dépassé 65 ans continuent à travailler. Il est temps que le Canada se montre plus souple vis-à-vis de l'âge de la retraite: moins de 65 ans pour ceux qui le désirent, et plus de 65 ans pour ceux qui veulent continuer à travailler. Les actuaires et les planificateurs de pensions pourront bien dire: «C'est impossible!» Les ordinateurs ne devraient pas contrôler la planification des mesures sociales mais répondre aux besoins y afférents.

Aide à domicile

recommandation: On devrait accorder à l'aide à domicile la première priorité parmi les besoins des personnes âgées. Les différents palliers de gouvernement devraient se charger de coordonner la création et le financement de ces services. En outre, il devrait y avoir une étroite coordination et une intégration des services publics et privés en matière de services médicaux et d'aide sociale destinés aux personnes âgées. Ces dernières devraient d'ailleurs participer à la planification et à l'exploitation de ces services.

Quelques réponses à notre questionnaire:

[Text]

"It is very important for older people to stay in their own homes as long as they can and a bit of help in maintaining the home could make all the difference between a nursing home and self-sufficiency." (retired public servant)

"Neither the wife or I have ever lived in apartments, therefore the change would be very hard on us both as we both love our flowers and garden which is our main pastime since retirement and I would go crazy without the enjoyment I get from my garden . . . We think the seniors apartment buildings are great and well subsidized for folks who can adjust to apartment living, but it is a bit different a story when one has been used to farming and rural life in their early years and cannot adjust to apartment living." (retired bakery shipper)

"We older people have the feeling that all levels of government would rather have us in subsidized housing or senior citizens apartments. Surely there must be some way we may remain in our homes, for which we worked and saved, and did without many things, in order to pay for and own our homes." (Mrs. Doreen Cooper)

Mme Lemire: «Si c'est du bénévole on aimerait avoir de l'aide pour la maison. Comme c'est là on aimerait cela faire laver nos fenêtres, ma femme est trop malade . . . et moi je suis handicapé et je ne suis pas capable de faire cela, et les murs de la cuisine et mon passage, et le plafond, et aussi pour l'enlèvement de la neige, je n'ai pas d'argent pour payer.» (gardien de sécurité, retraité)

Mrs. Mann: "The most urgent thing we think re-seniors is some cheap form of maintenance—grass cutting, snow and garbage removal, cleaning. We are in our home so far—but the uncertainty and expense of help will eventually make it impossible. If this problem could be solved it would save the country millions of dollars in nursing homes and expensive government and senior citizens apartments." (Mr. & Mrs. Jeffrey & Jeane Bowles)

Our requests that society see us as ordinary human beings and that we have a choice in the age at which we retire are symbolic of today's seniors. We are not like our grandparents. They were perforce submissive, dependent and dead too soon; we are active, independent and living much longer.

But we admit that age brings deterioration of the body; it demands more care and attention as it gets older. We are grateful for Canada's medical care services; we are grateful that Canada has many institutions ready for those of us who may need them. But we are aware that nursing homes and hospitals are frighteningly expensive to build, maintain and operate. In view of the sharp increase in the numbers of us over 65 in the next fifty years, the Canadian taxpayer may not be able to meet the demand for beds. So we of the Ottawa Senior Citizens Council say that now is the time for Canada to find ways to help us to continue to live independently, to help

[Traduction]

«Il est très important pour les personnes âgées de pouvoir rester chez elles aussi longtemps que possible. Un peu d'aide dans les travaux de la maison les aiderait à rester autonomes.» (fonctionnaire à la retraite)

«Ma femme et moi n'avons jamais habité dans un appartement. Le changement serait donc difficile pour nous, étant donné que nous adorons nos fleurs et notre jardin qui constituent notre principal passe-temps depuis que nous sommes à la retraite: je deviendrais fou si je n'avais plus mon jardin pour m'occuper . . . Nous pensons que les immeubles à appartements pour personnes âgées sont valables et bien subventionnés pour ceux qui peuvent s'accoutumer à y vivre. C'est une autre histoire lorsque l'on a été habitué à une vie de cultivateur dans son jeune âge et que l'on ne peut s'habituer à vivre en appartement.» (expéditeur de boulangerie à la retraite)

«Nous avons l'impression que tous les paliers de gouvernement préféreraient nous voir dans des logements subventionnés ou dans des appartements pour personnes âgées. Pourtant, il y a certainement moyen de pouvoir rester chez soi, dans la maison pour laquelle on a travaillé, économisé, et pour laquelle on s'est privé de manière à la payer et à la posséder.» (M^{me} Doreen Cooper)

Mrs. Lemire: "If services were free, we would like to have some assistance to clean our home. Right now, we would like to have our window panes washed; my wife is sick . . . I am disabled and unable to do this work. In addition to this, I would like to have some help to clean the kitchen walls, the hall and the ceiling and to remove the snow. I am unable to pay for this. (retired Security Agent)

Mme Mann: «Le plus urgent pour nous serait d'obtenir l'entretien de la maison à bon marché, qu'il s'agisse de tondre le gazon, de déblayer la neige, d'enlever les poubelles ou de nettoyer. Pour le moment, nous sommes chez nous mais l'incertitude et les frais d'assistance rendront peut-être la chose impossible à l'avenir. Si ce problème pouvait être réglé, cela ferait épargner au pays des millions de dollars actuellement investis dans des maisons de repos, une administration coûteuse et dans des appartements pour personnes âgées.» (M. et M^{me} Jeffrey et Jeane Bowles)

Que la société nous considère comme des êtres humains normaux et que nous ayons le choix de choisir l'âge de notre retraite, constituent des demandes types des citoyens âgés de l'heure actuelle. Nous ne ressemblons pas en cela à nos grands parents: ils étaient, par la force des choses, dociles, dépendants et mourraient jeunes. Nous sommes au contraire actifs, indépendants et nous vivons beaucoup plus vieux.

Nous admettons cependant que le vieillissement détériore l'organisme: plus il devient vieux, plus il a besoin de soins et d'attention. Nous apprécions les services de soins médicaux au Canada et le nombre d'institutions disponibles pour ceux d'entre nous qui en ont besoin. Nous sommes également conscients du coût que représentent les maisons de repos et les hôpitaux que ce soit au stade de la construction, du maintien ou de l'exploitation. Compte tenu de la très forte hausse du nombre de citoyens de plus de 65 ans prévue pour les 50 années à venir, le contribuable canadien pourrait bien ne pas être en mesure de répondre à la demande de lits.* Nous

[Text]

us stay out of institutions as long as possible, so that those beds are available for those of us who must go to them eventually.

We believe that our most urgent need is for home support services such as cleaning, shopping, transportation, grass cutting, snow removal, home maintenance and meals-on-wheels. Failing eyesight, deafness, arthritis, strokes, heart conditions may strike the body, but they need not make us into vegetables. With some assistance we could manage a reasonably normal life.

Two hundred seventy of the three hundred respondents to our questionnaire indicated that seniors should remain in their own communities. But two hundred respondents either need now or expect to need in the near future, some assistance to maintain themselves in their own homes. Please note the honesty evident: two hundred people did not say they wanted *all* the services we asked about; they selected the areas in which they have or may have problems. Apartment dwellers, for example, have no problems with home maintenance, grass or snow but need help with shopping and transportation. So the figure are strong indications of present and future needs.

And of the one hundred who indicated no need for these support services, many had already made other arrangements. One woman said, "It was all of these problems that made me give up my house." Others who have no problems now added such comments as, "I don't need these yet, but who knows?" "I am 84 years old; so far I don't need them." "Thank God, I don't need these services yet." "I don't need them now, but if disability strikes, I may need some." Running through the comments are two themes: pride because they can still look after themselves; concern over the availability of assistance if disability sets in.

We think that the most immediate need for seniors, then, is a massive program for home support services, planned with the participation of seniors themselves. Some communities have already recognized this need. The Ottawa West Senior Citizen Support Services is a result of this recognition. In their first eleven months of operation (January through November, 1978), they provided 860 services to 288 seniors. Services may require a few hours or several days. They have about fifty volunteers providing such free services as friendly visiting and transportation to medical appointments. About twenty-five paid workers receive slightly more than the minimum wage for such services as snow shoveling, grass cutting, housekeeping, cleaning, minor repairs and other odd jobs. If a senior is unable to pay, they will try to find a volunteer to do the job—but the majority can pay and want to pay for the services they receive. Such community efforts should be encouraged by more government funding. But there is a need for comprehensive planning to make sure that all communities are able to provide these services to their seniors.

[Traduction]

sommes donc d'avis, nous du Conseil des aînés d'Ottawa, qu'il est temps que le Canada nous aide à rester indépendants et à nous passer des institutions aussi longtemps que possible, de manière à garder des lits disponibles pour ceux qui en ont vraiment besoin.

Nous estimons que le plus urgent c'est de créer des services d'aide suivants: nettoyage, courses, transport, tondage du gazon, enlèvement de la neige, entretien de la maison et fourniture de repas par des unités mobiles. Nous pouvons être frappés de faiblesse de la vue, de surdité, d'arthrite, d'attaques cardiaques, mais nous ne devons pas pour autant devenir des légumes. Avec un peu d'aide, nous pourrions réussir à avoir une vie à peu près normale.

Deux cent soixante-dix réponses sur trois cents indiquaient que les personnes âgées devraient rester dans leur propre collectivité. Toutefois deux cents personnes âgées ont actuellement besoin d'aide pour pouvoir rester chez elle ou devraient en avoir besoin sous peu. Ce qui ne veut pas dire que les deux cents personnes aient répondu qu'elles souhaitent avoir *tous* les services que nous avons demandés: elles ont choisi les domaines dans lesquels elles ont des problèmes ou pourraient en avoir. Les personnes qui vivent en appartement n'ont pas de problèmes d'entretien, de tondage de gazon ou de déblaiement de neige mais par contre elles ont besoin d'aide pour faire des courses et pour se déplacer. Les chiffres illustrent donc bien les besoins présents et à venir.

Sur les cent personnes qui ont indiqué ne pas avoir besoin de ces services d'aide, nombre d'entre elles avaient déjà pris d'autres arrangements. Une femme a dit: «Ce sont tous ces problèmes qui m'ont fait quitter ma maison». D'autres qui n'ont pas de problèmes maintenant ont pourtant ajouté: «Je n'ai pas encore besoin de ces services, mais qui sait!»; «J'ai 84 ans et pour le moment je n'en ai pas besoin»; «Dieu merci, je n'en ai pas encore besoin»; «Je n'en ai pas besoin maintenant mais si je deviens handicapé, je pourrais en avoir besoin». Deux thèmes ressortent de ces remarques: l'orgueil de pouvoir encore s'occuper de soi-même et la préoccupation de la disponibilité de l'aide en cas de nécessité.

Le besoin le plus pressant en ce qui concerne les personnes âgées c'est donc un vaste programme d'aide à domicile, planifié de concert avec les intéressés. Certaines collectivités en ont déjà reconnu la nécessité: les services d'aide des Aînés d'Ottawa-Ouest en sont le résultat. Au cours des onze premiers mois d'exploitation (de janvier à novembre 1978), cette association a assuré 860 services auprès de 288 personnes âgées. Les services en question peuvent nécessiter quelques heures ou plusieurs jours. Cette association dispose d'environ 50 bénévoles qui visitent les personnes âgées et assurent leur transport en cas de rendez-vous médicaux. Environ 25 employés rémunérés reçoivent un salaire légèrement supérieur au salaire minimum pour les services suivants: enlèvement de la neige, tondage du gazon, travaux ménagers, nettoyage, réparations mineures et autres tâches. Si une personne âgée est incapable de payer, l'association essaiera de trouver un travailleur bénévole pour accomplir la tâche—mais dans la majorité des cas, les personnes concernées peuvent et veulent payer les services rendus. De tels efforts communautaires doivent être encouragés par une

[Text]

We are not asking that such support services be provided free; many of us could and would be glad to pay for them. Some of us may need to be subsidized; but it is generally agreed that even the extensive subsidization of support services would cost much less than building, maintaining and operating more institutions.

We have said much about the importance of keeping seniors in their own homes as long as possible. We must admit, however, that there will always be some seniors who will need some form of institutional care. For those few—and it need be only a few—there must be enough beds and chronic health care facilities available.

The range of such facilities in the Ottawa area is said to compare most favourably with what is available elsewhere in the province. We may, however, be faced with a proliferation of such services—especially among non-governmental agencies—and a possible duplication of effort. Along with the Council on Aging (and its parent agency, the Social Planning Council), we at the Ottawa Senior Citizens Council feel that one of our functions is to help minimize such duplication through discussion and persuasion. It is essential that seniors be involved in planning, co-ordinating, integrating and running the public and private health and social services directed to their needs. We don't want the professionals telling us what our needs are and how those needs should be met. We are the ones who know best what our needs are. We want to work with the professionals to make sure that services are available to meet those needs. At the planning level, our knowledge can help plan the services we need; at the delivery level, our labour can help deliver those services to our fellow seniors. At both levels, our input can provide an invaluable resource which could not otherwise be matched without greatly increased costs.

In this century, Canada has made three major breakthroughs in solving the problems of the elderly. The first occurred in 1927 when the Old Age Pension was introduced; it was a significant step, but the strict means test attached to it made old people ashamed of having to ask for it. The second breakthrough came in 1952; Old Age Security became universal, the means test vanished and instantly the status of the senior improved. Then, in 1968, came universal Medicare; this, of course, has been of benefit to all people of Canada, but it is of special value to seniors.

[Traduction]

participation plus forte du gouvernement au financement. Il est toutefois nécessaire de procéder à une vaste planification pour s'assurer que toutes les communautés sont en mesure de fournir ces services aux gens âgés.

Nous ne demandons pas que ces services d'aide soient fournis gratuitement. Un grand nombre d'entre nous ont les moyens de les payer et seraient heureux de le faire. Quelques-uns d'entre nous auraient besoin de subsides mais il est généralement admis que, même si les services d'aide étaient fortement subventionnés, le coût en serait beaucoup moins élevé que celui de la construction, de l'entretien et de l'exploitation d'un plus grand nombre d'établissements.

Nous avons insisté sur l'importance de garder le plus longtemps possible les gens âgés chez eux. Nous devons toutefois admettre qu'il y aura toujours des gens âgés qui auront besoin de recevoir certains types de soins dans un établissement. Pour ce petit nombre—et il n'y a pas lieu qu'il soit élevé—il doit y avoir suffisamment de lits et d'installations disponibles pour les maladies chroniques.

On dit que dans la région d'Ottawa la gamme de ces installations peut être très avantageusement comparée avec celle qui existe ailleurs dans la province. Nous pouvons toutefois nous trouver en présence d'une prolifération de tels services, en particulier parmi les organismes non gouvernementaux, et d'un double emploi éventuel des efforts. De concert avec le Council on Aging (et son organisme apparenté, le Conseil de planification sociale) le Conseil des aînés d'Ottawa est d'avis que l'une de nos fonctions consiste à réduire au minimum ce double emploi par des discussions et la persuasion. Il est indispensable que les gens âgés participent à la planification, à la coordination, à l'intégration et à la gestion des services privés de santé et des services sociaux destinés à satisfaire leurs besoins. Nous ne voulons pas que des professionnels nous disent quels sont nos besoins et comment les satisfaire. Nous sommes les plus qualifiés dans ce domaine. Nous désirons collaborer avec les professionnels pour nous assurer qu'il existe des services pour satisfaire à ces besoins. Au niveau de la planification, nos connaissances peuvent aider à établir les services dont nous avons besoin. Au niveau de l'exécution, notre travail peut aider à fournir ces services aux autres personnes âgées. Aux deux niveaux, notre participation peut constituer une ressource inestimable qui ne peut être égale sans des frais fortement accrus.

Au cours du siècle actuel, il y a eu au Canada trois réalisations importantes pour résoudre les problèmes des gens âgés. La première a eu lieu en 1927 année où a été créée la pension de la vieillesse. Elle constituait un progrès notable mais les conditions strictes qu'elle comportait en matière d'évaluation des ressources rendait les gens âgés honteux de devoir la demander. La deuxième réalisation a eu lieu en 1952 lorsque la pension de la vieillesse est devenue universelle. L'évaluation des ressources a été supprimée et la situation des gens âgés s'est immédiatement améliorée. Il a été ensuite créée en 1968 l'assurance-maladie universelle qui, bien entendu, a profité à tous les Canadiens mais plus spécialement aux gens âgés.

[Text]

It is time, now, for the fourth breakthrough. This, we of the Ottawa Senior Citizens Council think, must be a comprehensive program for home support services, so that seniors can maintain themselves in privacy, dignity and confidence.

The Deputy Chairman: Thank you for your comprehensive brief. It opens many doors, I am sure. Although we cannot solve all of your problems, we are nevertheless glad to hear about them, and in fact we know quite a bit about some of them already.

I will leave the questioning to my colleagues now, and anyone else who wishes to participate may do so. Would you begin the questioning, Senator Deschatelets?

Senator Deschatelets: Madam, first of all I should like to congratulate you and your members on your most interesting brief. It shows that you are aware of the situation, and I find your recommendations quite interesting.

At page 9 of your brief you mention that your members are active, independent and live much longer, and the morale of your members, as you indicate, is admirable. You have translated your needs in a positive and sometimes humorous way, which I find most appealing.

Mrs. Mann: It is something to aim at, at least.

Senator Deschatelets: Approximately how many members have you in Ottawa itself?

Mrs. Mann: The council is comprised of an affiliation of senior citizens' groups. In the city there are about 90 clubs. Some of them have perhaps ten members; one at least has 1,000; one has 500. The affiliated clubs send members to the council and there are also individual members on council as well. I suppose in total we speak for perhaps 5,000 or 6,000 seniors of the city of Ottawa.

Senator Deschatelets: You have been frank in your approach in your brief and I intend to be frank with you, too.

The Deputy Chairman: That is a must.

Senator Deschatelets: On one or two occasions I have been invited to join a club known as the Golden Age Association. I must confess that I have refused. Would you like to know why? I was afraid of being buried alive. There are organizations in Montreal with which I am familiar whose purpose is to organize small trips here and there, dances, and so forth. I was not interested in doing that.

I am happy to see in your brief, however, that your activities go far beyond that. I am happy to know that. Incidentally, your organization is the only one that can actually help the older people, you know. You cannot rely on the government right now. So yours is the only one. In that respect the only reproach I would make to your association is that you could have organized more aggressive pressure groups than you have so far.

[Traduction]

Le moment de la quatrième réalisation est maintenant venu. Le Conseil des Aînés d'Ottawa est d'avis qu'elle doit consister en un programme complet de services d'aide à domicile afin que les gens âgés puissent continuer à vivre dans la dignité, la confiance et leur cadre de vie habituel.

Le vice-président: Merci de cet exposé d'ensemble. Il offre de nombreuses perspectives, j'en suis sûr. Nous ne pouvons évidemment résoudre tous vos problèmes, mais nous sommes heureux d'en entendre parler et, en fait, nous connaissons déjà certains d'entre eux.

Je laisserai maintenant mes collègues vous poser des questions; tous ceux qui désirent participer peuvent le faire. Vous-driez-vous commencer à interroger le témoin, sénateur Deschatelets?

Le sénateur Deschatelets: Madame, j'aimerais d'abord vous féliciter, vous et vos collègues, de votre mémoire des plus intéressante. Il montre que vous connaissez bien la situation et je trouve vos recommandations très pertinentes.

A la page 9 de votre mémoire, vous mentionnez que les membres de votre conseil sont actifs et indépendants, qu'ils vivent beaucoup plus longtemps, et que leur moral est admirable. J'ai trouvé très séduisante la façon dont vous avez exprimé vos besoins, parfois avec humour.

Mme Mann: C'est déjà un bon point, j'imagine.

Le sénateur Deschatelets: Environ combien de membres avez-vous à Ottawa même?

Mme Mann: Le conseil est formé d'une association de groupes de citoyens âgés. La ville d'Ottawa compte environ 90 groupes. Certains d'entre eux regroupent peut-être 10 membres; un au moins en a 1,000; un autre 500. Les groupes affiliés délèguent des représentants au conseil dont sont également membres des particuliers. Je présume qu'on pourrait parler d'un total d'environ 5,000 ou 6,000 citoyens âgés dans la ville d'Ottawa.

Le sénateur Deschatelets: Vous avez été franche dans votre façon d'exposer votre mémoire et j'ai l'intention de l'être avec vous également.

Le vice-président: Cela va de soi.

Le sénateur Deschatelets: A une ou deux reprises, on m'a invité à me joindre à un groupe connu sous le nom de Golden Age Association. Je dois avouer que j'ai refusé. Aimerez-vous savoir pourquoi? J'avais peur d'être enterré vivant. Je connais certains organismes à Montréal dont le but est d'organiser de petits voyages ici et là, des bals, etc. Ce n'est pas ce qui m'intéresse.

Je suis heureux de constater, d'après votre mémoire, que vos activités sont beaucoup plus étendues. Je suis heureux de le savoir. Vous savez, votre organisme est le seul qui peut vraiment aider les personnes âgées. On ne peut compter sur le gouvernement, à l'heure actuelle. Votre organisme est donc le seul recours. C'est pourquoi, l'unique reproche que je ferais à votre association, c'est de ne pas avoir organisé de groupes de pression plus agressifs dans le passé.

[Text]

I believe that in your brief you mention that all cases of older people are individual cases and are unique. There is no one type of older person.

Mrs. Mann: That is right.

Senator Deschatelets: But you do have different groups of older people, so let us proceed by groups. Are you doing anything to facilitate the entrance into the work force of people who are about 65 years of age and who wish to work and are capable of working?

Mrs. Mann: Do you mean by way of finding jobs for them?

Senator Deschatelets: Yes.

Mrs. Mann: Two or three years ago we thought of the possibility of having a talent bank which would be a kind of exchange of skills. In a couple of areas in Ontario such projects are going on in a program called LINKS. This is a program of exchanging skills.

Senator Deschatelets: Yes?

Mrs. Mann: That is one angle, but, as one man said to me, that is sort of fun; that is not real work. Real work means that you receive some pay.

In Toronto there is a group called Over Fifty-Fives, which has been funded by New Horizons. I understand that in the past year that group has placed in jobs about 700 people over the age of 55, and some of them might well be over the age of 65. So the process is beginning. Does that answer your question?

Senator Deschatelets: Yes. I was thinking you could perhaps have some exterior help in order to make sure that any members of your organization who have problems could be assisted. Suppose you have a member who has insufficient income to live properly, what can you do for such an individual?

Mrs. Mann: Our organization tries to refer such a person to the appropriate agency in the city. We are not made up of professionals, people who are professional counsellors or are public health nurses and so on. But we do have an information service operated by senior volunteers which tries to refer any person like that to the right spot.

Senator Deschatelets: Yes.

Mrs. Mann: May I go back to something you said about clubs, Senator Deschatelets? You said you did not want to join that kind of club.

Senator Deschatelets: I was probably being unfair. I based my decision on my impression of clubs in Montreal.

Mrs. Mann: I would like to defend that kind of club. There are all kind of clubs and organizations. There are many clubs which do exactly what you referred to. Most of those club members are people who have simply not had the kind of advantages in life that, for instance, you must have had. Let me quote one little thing. According to the last census, 65 per cent of people who are now over 65 had no more than a Grade

[Traduction]

Vous avez mentionné, je crois dans votre mémoire que tous les cas mettant en cause des personnes âgées sont des cas particuliers et uniques. On ne peut stéréotyper les personnes âgées.

Mme Man: En effet.

Le sénateur Deschatelets: Mais vous avez différents groupes de personnes âgées; par conséquent procédons par groupe. Essayez-vous de faciliter l'entrée dans la population active des personnes d'environ 65 ans qui désirent et peuvent travailler?

Mme Mann: Voulez-vous dire en leur trouvant des emplois?

Le sénateur Deschatelets: Oui.

Mme Mann: Il y a deux ou trois ans, nous avons envisagé de mettre sur pied une banque de spécialisation qui aurait favorisé un genre d'échange de compétences. Dans certaines régions de l'Ontario, de tels projets sont exécutés dans le cadre du programme LINKS. Il s'agit d'un programme d'échange de compétences.

Le sénateur Deschatelets: Vraiment?

Mme Mann: C'est une possibilité, mais comme un homme a dit, c'est en même temps une partie de plaisir; ce n'est pas vraiment du travail. Le vrai travail est rétribué.

A Toronto, il y a un groupe appelé «Over Fifty-Fives» (Club des 55) qui a été financé par le programme Nouveaux-Horizons. Je sais que l'an dernier, ce groupe a trouvé du travail à environ 60 personnes de plus de 55 ans, et certains d'entre eux pouvaient fort bien avoir dépassé l'âge de 65 ans. Le processus est donc entamé. Ai-je répondu à votre question?

Le sénateur Deschatelets: J'ai pensé que vous pouviez peut-être recevoir une certaine aide de l'extérieur pour que vous puissiez assister tous les membres de votre organisme qui ont des problèmes. Si un de vos membres n'a pas suffisamment de revenu pour vivre décemment, que pouvez-vous pour lui?

Mme Mann: Notre organisme essaie de renvoyer cette personne à une agence compétente dans sa ville. Nous ne comptons pas de professionnels, de conseillers professionnels ou d'infirmières hygiénistes etc. Nous avons toutefois un service d'information formé de personnes âgées bénévoles qui essaient d'orienter ces personnes.

Le sénateur Deschatelets: Oui.

Mme Mann: Puis-je reprendre une de vos observations au sujet des groupes, sénateur Deschatelets? Vous avez dit ne pas vouloir vous joindre à ce genre de groupes.

Le sénateur Deschatelets: J'ai probablement été injuste. J'ai fondé ma décision sur mon impression des groupes de Montréal.

Mme Mann: J'aimerais me porter à la défense des groupes de ce genre. Il y a une grande diversité de groupes et d'organismes. Beaucoup d'entre eux font exactement ce que vous avez mentionné. La plupart des membres de ces groupes sont des personnes qui n'ont simplement pas eu le genre d'avantage dans la vie que vous par exempl. Permettez-moi de citer un petit fait. Selon le dernier recensement, 65% des personnes qui

[Text]

8 education, and of those there is a percentage who had no education. You can therefore see the kind of wide span in all ways. I was talking to one of the representatives of New Horizons a while ago, and we were joking about the way in which New Horizons will give money for pool tables, games equipment, and so on. The man from New Horizons said, "I know. Sometimes we get criticized, but you must remember that the amount of socializing that goes on around the pool table, or around the games tables, is just as important to those people"—he did not quite say "as your meetings are to you." Does that answer your question?

Senator Deschatelets: Yes. On page 8 you mention home support services. That is something that I have in mind. You say you have members who are at home and are unable to do certain work around their property. In your organization can you not get people who would like to do that kind of work and make a few dollars? Why do you ask the government to help with that kind of service?

Mrs. Mann: I think this is the point at which you should question the Reverend McElhinney, who works in a specific geographical area.

Reverend R. McElhinney, Director, Ottawa West Senior Citizens' Home Support Services: I cannot respond to the question as you directed it to the Ottawa Senior Citizens' Council. If you are asking why the council itself should not be involved in this, it would be for a council member to respond. I assume that Marjorie is saying that this is an area of endeavour that needs to be taken up by the local community or neighbourhood—the people who are there, the people who have the needs, the people who are there to respond to the needs. One of the exciting things that we are discovering, in developing the home support service, ties in with the point about attitudes and the ability of seniors to take initiative and be active. We are finding that as we develop this as a service for seniors, controlled in the majority by seniors, some of the people who phone us for assistance are in a position where they are also looking for an opportunity to provide help to someone else.

I had an example of this yesterday when someone phoned with a problem regarding the snow plow coming down and blocking her in so that she could not get her car out. She responded quite warmly to our invitation to have her use her car, assuming the snow plow had not blocked her in on Monday, to drive someone—she is French-speaking and the person concerned was French-speaking—to a medical appointment at the family medicine centre. That is what we are trying to do—to provide give-and-take. We are trying to provide a vehicle for serving seniors, and offering seniors an opportunity themselves to become active, involved, in serving other people, articulating what their needs are, and then rising this council as forum for getting things done.

[Traduction]

ont maintenant un peu plus de 65 ans n'avaient qu'une 8^e année et, parmi elles, un certain pourcentage n'avait aucune instruction. Vous pouvez donc voir le genre de diversité qui peut exister. Je m'entretenais avec un représentant de Nouveaux Horizons il y a quelque temps, et nous blaguions au sujet de la façon dont son programme finance l'achat de tables de billard, d'équipement de jeux, etc. Il m'a dit: "Je sais, nous sommes parfois critiqués, mais nous devons nous rappeler que les possibilités de socialisation qu'offrent des tables de billard ou de jeux sont tout aussi importantes pour ces personnes",—sans ajouter explicitement «que vos réunions le sont pour vous.» Cela répond-il à votre question?

Le sénateur Deschatelets: Oui. A la page 12, vous mentionnez les services d'aide à domicile. C'est un service auquel je pensais. Vous avez mentionné que certains de vos membres restent à la maison et sont incapables de faire certains travaux dans leur propriété. Dans votre association, ne vous est-il pas possible de trouver des gens qui aimeraient faire ce genre de travaux et faire ainsi un peu d'argent? Pourquoi demandez-vous au gouvernement d'aider les personnes âgées en fournissant ce genre de service?

Mme Mann: Je pense que vous devriez poser cette question au Révérend McElhinney qui travaille dans une région particulière.

Révérend R. McElhinney, Directeur des Services d'aide, Aînés d'Ottawa-Ouest: Je ne puis répondre à cette question, étant donné que vous l'avez posée au Conseil des aînés d'Ottawa. Si vous demandez pourquoi le conseil ne s'occupe pas de ce genre de service, c'est à un de ses membres de répondre. Je suppose que Marjorie veut dire que c'est une entreprise qui devrait être confiée aux collectivités concernées, c'est-à-dire aux personnes qui vivent dans ces collectivités qui ressentent le besoin de tels services et qui sont là pour satisfaire à ces besoins. L'une des choses passionnantes que nous sommes en train de découvrir en établissant le service d'aide à domicile, concerne les attitudes adoptées par les personnes âgées ainsi que leur aptitude à prendre des initiatives et à être actives. Nous découvrons qu'au fur et à mesure que nous mettons sur pied ce service destiné aux personnes âgées et administré en grande partie par ces dernières, certaines des personnes qui nous téléphonent pour nous demander de l'aide sont également à la recherche d'une possibilité d'aider quelqu'un d'autre.

J'ai été témoin d'une telle situation hier lorsqu'une personne a téléphoné pour se plaindre que son entrée était continuellement bloquée par la neige qui y est accumulée par un chasse-neige, ce qui l'empêchait de sortir sa voiture. Nous lui avons demandé, à condition, toutefois, que son entrée ne soit pas bloquée à ce moment là, si elle ne pourrait pas conduire, lundi, une autre personne, francophone comme elle, à un centre médical familial où elle avait rendez-vous. Elle a répondu très chaleureusement à notre demande. C'est justement l'objectif que nous poursuivons, c'est-à-dire le principe du «donnant donnant». Nous essayons de créer un service d'aide aux personnes âgées, qui permette en même temps à ces dernières de participer activement en aidant d'autres personnes, de préciser leurs besoins, puis d'utiliser ce Conseil comme moyen d'action.

[Text]

Senator Deschatelets: Would most of your members now enjoy the old age pension?

Mrs. Mann: Well everybody does.

Senator Deschatelets: What about the Canada Pension Plan?

Mrs. Mann: Not very many of them are on that, because many people retired before—

Senator Deschatelets: Completing their 10 years of service.

Mrs. Mann: Right.

Senator Deschatelets: Is that the only thing they live on?

Mrs. Mann: If they have only the OAS, then they are entitled to GIS. If those are the only two they have, then they are entitled to the provincial supplements. I know one person—she is sitting over there—who has OAS, some GIS, and a small Public Service pension. She lives in a senior citizens' apartment building. I do not know what her total income would be, but it certainly is not very much over \$300.

Mrs. Ida Olive, Observer: About that; it isn't quite \$300.

Mrs. Mann: Since she is in a senior citizens' apartment building—which means that she pays about 25 per cent of her income, or somewhere in that neighbourhood, for her housing—she manages quite well. I am referring to Ida Olive, sitting back there, who is what I call, "Mrs. Senior Citizen of Ottawa." She manages quite well because she doesn't drive a car, she doesn't smoke, she doesn't drink. She makes most of her own clothes.

Senator Deschatelets: This is almost the life of a senator, madam.

Mrs. Mann: Oh no, no, no!

Mrs. Olive: That doesn't cost money. That's just profit.

Senator Anderson: With regard to the people who are over 65 and are getting the supplement, does that discourage them from working? For instance, if they earn \$200, their supplement is cut down by a hundred. Do they find that discouraging?

Mrs. Mann: That is a problem. Some day there must be some kind of adjustment. The minister, Madam Bégin, with her introduction of the additional for people who were on the GIS, said one day, at a small meeting of seniors, that she hoped that the \$20 would really increase their income, that everyone would not immediately raise prices. In answer to your question about whether it discourages people from working, I am not sure. There have not really been that many opportunities for people over 65 to pick up jobs. On the other hand, there certainly are some. I remember hearing of one woman who, I believe, is a saleslady—I do have to say sales person, do I?—in one of the department stores. She went on working

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: La plupart de vos membres reçoivent-ils la pension de la vieillesse?

Mme Mann: Ils la reçoivent tous.

Le sénateur Deschatelets: Et le Régime de pensions du Canada?

Mme Mann: Peu d'entre eux reçoivent cette pension, étant donné que de nombreuses personnes ont pris leur retraite avant.

Le sénateur Deschatelets: C'est-à-dire avant d'avoir terminé dix années de services?

Mme Mann: En effet.

Le sénateur Deschatelets: La pension de vieillesse est-elle leur seule source de revenu?

Mme Mann: Si nos membres ne reçoivent que la sécurité de la vieillesse, ils ont alors droit au supplément de revenu garanti. S'ils ne reçoivent que ces deux pensions, ils peuvent recevoir également le supplément provincial. Je connais actuellement une personne, elle est assise là-bas, qui reçoit la pension de sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti ainsi qu'une pension de la Fonction publique d'un montant peu élevé. Elle demeure dans un immeuble pour personnes âgées. Je ne connais pas son revenu global, mais il doit à peine dépasser \$300.

Mme Ida Olive, observatrice: C'est autour de ce montant; il n'atteint pas tout à fait \$300.

Mme Mann: Étant donné qu'elle demeure dans un immeuble pour personnes âgées, cela signifie que son loyer représente environ 25% de son revenu, elle arrive très bien à joindre les deux bouts. Je me réfère ici à Ida Olive qui est assise derrière nous et que l'on pourrait qualifier de personne âgée type d'Ottawa. Elle arrive à joindre les deux bouts parce qu'elle n'a pas de voiture, ne fume ni ne boit pas. En outre, elle confectionne ses propres vêtements.

Le sénateur Deschatelets: Vous décrivez presque la vie d'un sénateur, madame.

Mme Mann: Certainement pas!

Mme Olive: Cela ne coûte rien. Il ne s'agit que de profits.

Le sénateur Anderson: Cette situation incite-t-elle les personnes de plus de 65 ans recevant le supplément, à ne pas travailler? Ainsi, si ces dernières gagnent \$200, leur supplément est diminué de \$100. Trouvent-elles cette mesure décourageante?

Mme Mann: C'est un problème. Cette situation sera peut-être rectifiée un jour. Après avoir augmenté de \$20 le supplément de revenu garanti, le ministre, M^{me} Bégin, a déclaré un jour, au cours d'une réunion de personnes âgées, qu'elle espérait que ce montant accroîtrait effectivement leur revenu et que tous ne se mettraient pas à augmenter immédiatement leurs prix. Quant à savoir si cela dissuade les personnes de travailler, je ne sais trop. Il n'y a pas tellement de possibilités d'emploi pour les personnes de plus de 65 ans. Mais il en existe sûrement un certain nombre. Je me souviens d'avoir entendu parler d'une personne qui, je crois, était vendeuse dans un des magasins à rayon. Elle a continué à travailler jusqu'à l'âge de

[Text]

until she was 75 or 76. She enjoyed it, the company liked her, and she was not deterred by anything.

Senator Anderson: But she would not be getting the supplement if she was working?

Mrs. Mann: No, that's right.

Senator Anderson: I should think there would be a great many women—especially women—who perhaps used to sit with sick people. They would get quite an income from that.

Mrs. Mann: I just do not know the answer to that one.

Senator Anderson: If half their income came off their supplementary pension, it would be very discouraging.

Mrs. Mann: True.

Senator Haidasz: Would not the witness say that it is more expensive for a retired person to live in his own house than to live in a subsidized apartment?

Mrs. Mann: If he has been able to pay off his house before he retires, then he has simply maintenance and taxes to cover. It is our theory—and our experience—that even if the taxes go up, they will not go up as high as the rent on an apartment might in the private sector. I do not know what other seniors might think about this, but we still think that it is more economical for people to stay in their own homes than to move into apartments.

Senator Haidasz: In spite of the increased cost of electricity, heating, and the rising municipal taxes?

Mrs. Mann: Yes; but of course, the municipalities are recognizing that they want people to stay in their own homes, and are giving rebates. Nepean, for example, gives a straight \$150 rebate to senior citizens to encourage them to stay in their own homes.

Mrs. Ethel Wilson, Recording Secretary, Ottawa Senior Citizens' Council: Mrs. Mann, we are still living in our own home, but may I say that this is a drawback, because when you get the paper for your taxes, referring to the rebate of \$100—it is \$100, by the way—

Mrs. Mann: This is in the city of Ottawa.

Mrs. Wilson: ... if you get the supplement, it is all right; but if you do not get the supplement, then you do not get any rebate on taxes.

Senator Haidasz: That is tough. That is an injustice. Has your council not made representations to the provincial government, or to the municipal government, to change that?

Mrs. Mann: Not officially yet, no.

Senator Haidasz: Because I know of many cases in which people miss out on this \$100 credit on account of the fact that they have just missed getting their GIS by a few dollars.

[Traduction]

75 ou de 76 ans. Elle aimait son travail, le magasin était satisfait de ses services et rien ne l'a empêché de travailler.

Le sénateur Anderson: Mais elle ne devait pas recevoir le supplément, si elle travaillait?

Mme Mann: Non, c'est exact.

Le sénateur Anderson: Je crois qu'il existe beaucoup de femmes, surtout des femmes, qui ont peut-être l'habitude de tenir compagnie à des personnes malades. Elles reçoivent un montant intéressant pour ce service.

Mme Mann: Je ne sais quoi dire à ce sujet.

Le sénateur Anderson: Si la moitié de leur revenu était déduite de leur supplément de revenu garanti, ce serait très décourageant.

Mme Mann: En effet.

Le sénateur Haidasz: Le témoin croit-il qu'il coûte plus cher à une personne retraitée de vivre dans sa propre maison que de vivre dans un immeuble subventionné par le gouvernement?

Mme Mann: Si quelqu'un a réussi à payer sa maison avant de prendre sa retraite, il ne lui reste que les frais d'entretien et les taxes. Nous estimons, d'après notre expérience, que les taxes peuvent augmenter, mais non dans la même mesure que le loyer d'un appartement, dans le secteur privé. Je ne sais pas ce que pourraient en penser d'autres personnes âgées, mais, à notre avis, il est plus économique de demeurer dans sa propre maison que d'emménager dans un appartement.

Le sénateur Haidasz: En dépit de l'augmentation des frais d'électricité et de chauffage, et des taxes municipales?

Mme Mann: Oui. Mais évidemment, les municipalités veulent que les gens demeurent dans leur propre maison, ce qu'elles reconnaissent, en leur accordant des réductions. Nepean, par exemple, accorde aux personnes âgées une réduction forfaitaire de 150 dollars afin de les encourager à demeurer chez elles.

Mme Ethel Wilson, secrétaire-archiviste, Conseil des aînés d'Ottawa: Madame Mann, nous demeurons toujours dans notre propre maison, mais permettez-moi de signaler que cette réduction est un «drawback», car lorsque vous recevez le document établissant le montant de vos taxes, pour ce qui est de la réduction de \$100—et soit dit en passant, c'est 100 dollars.

Mme Mann: Dans la ville d'Ottawa.

Mme Wilson: ... Si vous avez le supplément, cela va; sinon, vous n'obtenez aucune réduction de taxes.

Le sénateur Haidasz: C'est dur. C'est même une injustice. Votre conseil n'a-t-il pas fait de démarches auprès du gouvernement provincial ou de l'administration municipale afin d'obtenir un changement à cet égard?

Mme Mann: Pas officiellement encore.

Le sénateur Haidasz: Je connais bien des personnes qui n'ont pas droit à ce crédit de \$100 pour la simple raison qu'elles n'obtiennent pas de supplément de revenu garanti à cause de quelques dollars.

[Text]

Mrs. Mann: Yes.

Senator Haidasz: What percentage of people over age 65, let us say in Ottawa, have to go on welfare because their OAS, GIS, CPP and any other supplementary pension just is not enough to make ends meet?

Mrs. Mann: That I cannot tell you. Marjorie Boyce is coordinator of the Council on Aging, and she will provide that information when they present their brief a week from today.

Senator Haidasz: And on the subject of home support services, does the City of Ottawa supply, for people over a 65, snow shovelling, or at least, shovelling of the sidewalk, in front of their homes?

Mrs. Mann: That is a very good question.

Senator Haidasz: That is being done in Toronto.

Mrs. Mann: It is a very apt question. Two years ago, when the council presented its brief to Board of Control, it mentioned this problem of snow clearing, and shortly after we had presented the brief, Mr. Currie, of the operations department of the city, called and said, "Do you think there is any way we could work out some scheme for at least a clearing of the window—the bit left by the plow" So we got together with the city and tried to sort the thing out. We had a scheme set up last year ready to go on January 15, and of course there was no more snow last year after that date. So then the council set about doing the same thing this year, but ran into many problems. We could not find the volunteers to do the work and we decided to try it on a neighbourhood basis. Last year we advertised citywide that we would like to try this scheme, in terms of which people who would like to have their windrows cleared could call us. Last year we got two or three hundred calls, and this year we decided to take those names and locate them in their own areas—that is, identify the ones that were in Ottawa West, for instance—and tried to find volunteers within that area or even youngsters that would do it for pay.

That scheme now seems to have collapsed, and I think the council would agree that it is the responsibility of the city.

I gather that one of the aldermen wrote to Mr. Currie, the operations man, recently, saying, "What are you going to do about this?" He is going to answer Alderman Kaye by saying that if the city will give the operations branch the money for the extra equipment and extra staff, he would be glad to do the windrows. I believe in some cities the sidewalks of seniors are cleared.

Senator Haidasz: In Toronto, yes, where I come from; but even that appears to be inadequate, because I do hear from people who will get someone who is unemployed or some young person in a so-called winter works program to shovel the snow in their walkway from the city sidewalk and the stairs right up to their front door. Of course, the older you get the

[Traduction]

Mme Mann: C'est juste.

Le sénateur Haidasz: Quel est le pourcentage des personnes de plus de 65 ans, disons à Ottawa, qui doivent demander des prestations de bien-être social, parce que leurs S.V., S.R.G., R.P.C. ou toute autre pension supplémentaire ne leur permet-ent pas de joindre les deux bouts?

Mme Mann: Je ne saurais le dire. Marjorie Boyce, coordonnatrice du Conseil sur le vieillissement, vous fournira ces renseignements lorsque le Conseil présentera son mémoire, c'est-à-dire dans une semaine.

Le sénateur Haidasz: Et au sujet de la question des services d'aide à l'entretien des maisons, la ville d'Ottawa s'occupe-t-elle de l'enlèvement de la neige pour les personnes de 65 ans et plus, ou à tout le moins de l'enlèvement de la neige qui se trouve sur le trottoir, devant leur maison?

Mme Mann: C'est une très bonne question.

Le sénateur Haidasz: On le fait à Toronto.

Mme Mann: C'est une question très pertinente. Il y a deux ans, le Conseil a présenté un mémoire à la commission de contrôle ou il mentionnait ce problème de l'enlèvement de la neige. Peu après, M. Currie du service municipal des opérations nous a appelé pour nous dire: «Pensez-vous que nous pourrions élaborer un plan d'enlèvement de ce que laisse la charrue après être passée? Le 15 janvier dernier, nous étions parvenus à mettre sur pied un programme, que nous n'avons évidemment pu appliquer parce qu'il n'y avait déjà presque plus de neige à cette époque. Le Conseil a finalement appliqué le programme cette année, mais il a fait face à de nombreuses difficultés. Par exemple, nous ne trouvions pas de bénévoles pour faire le travail, et nous avons décidé d'essayer de l'appliquer sur une petite échelle. L'année dernière, nous avons donc annoncé dans toute la ville que nous voulions essayer d'appliquer ce programme, et nous demandions à ceux qui voulaient faire enlever le reste de la neige de nous appeler. L'année dernière, nous avons reçu deux ou trois cents appels; et cette année, nous avons décidé de faire une répartition par région, c'est-à-dire de déterminer le nombre d'intéressés dans Ottawa-Ouest, par exemple, puis de trouver des bénévoles dans ce secteur, ou même d'engager des jeunes moyennant une légère rémunération.

Ce programme semble maintenant s'être effondré, et je pense que le Conseil reconnaîtra que la ville en est responsable.

Je crois que l'un des magistrats municipaux a récemment écrit à M. Currie, des opérations, pour lui demander ce qu'il allait faire à ce sujet. Il doit répondre au magistrat Kaye que si la ville accorde au service des opérations l'argent nécessaire pour obtenir des pièces d'équipement et du personnel supplémentaires, il sera heureux d'assurer le déblaiement intégral de la neige. Je crois par ailleurs que dans certaines villes, les trottoirs des personnes âgées sont déblayés.

Le sénateur Haidasz: A Toronto, d'où je viens, c'est le cas. Mais même cela semble être insuffisant. Je sais que des gens ont recours à des personnes en chômage ou à des jeunes inscrits à des programmes de travaux d'hiver pour enlever la neige de leur trottoir et de leur entrée. Évidemment, plus vous

[Text]

greater the danger from exertion, and the complications of heart attack or stroke, or something like that.

Mrs. Mann: Perhaps, since snow shovelling has been one of the things the Ottawa West Senior Citizens' Support Service has been involved in, Bob could answer that.

Reverend McEthinney: We became involved when we were purely a volunteer service. At that time, as I say, we were purely volunteer, and we decided that snow shovelling would be one of the exceptions. We provided a link between students, mostly, and seniors who wanted help over the whole winter, and suggested an hourly rate. This has worked fairly well for the people who have called us for service. We do have a follow-up routine to make sure that things are all right, and people do call us—either the snow shoveller or the person who has contracted for the service with the young person—if there is any problem. We do keep track.

One of the major problems is that of the plow, and how to coordinate the darn thing, because even if the person doing the snow shovelling is reliable, what often happens, especially if it is a question of a route where the plows go frequently, is that the snow gets shovelled, and then the plow comes along and blocks the driveway.

I mentioned earlier the lady who is using her car regularly. She has been blocked in on a few occasions. It is important to her to get out, because she lives alone. In the case of other seniors they may not drive themselves, but it is important for them to keep their driveway clean because somebody important to them may be coming in.

It is a real problem, and one that is extremely difficult to solve even if you have a system at the local community level worked out for handling snow shovelling. I rather agree with Marj on this. I think it is a problem that has to be given back to the city. The city has to assume greater responsibility. The city is putting the snow there with its plow and blocking people from getting in and out, and it should assume greater responsibility for providing a solution. We find that we cannot handle it at the community level. We have been at it for over a year, or two winters, now.

Senator Haidasz: I suppose, on the same topic of home support services, that you have the "Meals on Wheels" program in Ottawa?

Mrs. Mann: Yes.

Senator Haidasz: On how many days a week?

Mrs. Mann: Five days a week.

Senator Haidasz: One warm meal per day, five days a week?

Mrs. Mann: That is correct. A member of our executive council, who works very closely with the "Meals on Wheels" program in Ottawa, is here. I refer to Edith Jasechko. If you have any questions, she would be pleased to answer them.

[Traduction]

êtes vieux, plus vous risquez de vous épuiser et d'avoir des défaillances ou des crises cardiaques, etc.

Mme Mann: Comme l'enlèvement de la neige est l'une des activités du service d'aide à l'entretien des maisons, du Conseil des aînés d'Ottawa-Ouest, Bob pourrait peut-être prendre la parole à cet égard.

M. McEthinney: Nous avons commencé à nous en occuper à l'époque où nous constituions simplement un service bénévole. Il s'agissait alors purement de bénévolat et nous avons décidé que le déneigement des entrées serait une des exceptions. Nous assurons un lien entre les étudiants, qui étaient en majorité, et les personnes âgées qui désiraient ces services au cours de tout l'hiver; en outre nous avons proposé une rémunération à un taux horaire. Le tout a relativement bien fonctionné en ce qui concerne nos clients. Après les travaux, nous effectuons des visites de contrôle afin de nous assurer que tout va bien et que ceux qui ont fait appel à nous, soit le préposé au déneigement, soit le client, communiquent avec nous en cas de problèmes. Nous suivons le tout de près.

Les chasse-neige constituent un des problèmes importants: il faut essayer de coordonner le tout parce que, même si le préposé est digne de confiance, il arrive souvent qu'après le déneigement, les chasse-neige obstruent les entrées, surtout s'il s'agit d'une rue où les chasse-neige passent fréquemment.

J'ai mentionné un peu plus tôt le cas d'une femme qui se servait régulièrement de son auto et qui a été dans l'impossibilité de sortir de son entrée à quelques occasions. En ce qui la concerne, il est important qu'elle puisse sortir, puisqu'elle vit seule. Quant aux autres personnes âgées, elles ne conduisent peut-être pas, mais il est important que leur entrée soit dégagée, en raison des visites importantes qu'elles peuvent recevoir.

C'est réellement un problème qui est extrêmement difficile à résoudre même s'il existe au niveau de la localité un service de déneigement des entrées. Je souscris aux opinions de Marj à cet égard. A mon avis, c'est un problème qu'il faut soumettre de nouveau à l'administration municipale, qui doit assumer davantage de responsabilités. Ces chasse-neige déposent la neige et empêchent ces personnes de sortir de chez elle; l'administration devrait essayer de proposer une solution. Nous n'arrivons pas à résoudre le problème au niveau local; nous essayons depuis plus d'un an ou plutôt deux hivers.

Le sénateur Haidasz: En ce qui concerne les services offerts à domicile, je suppose que le programme de «repas apportés à domicile» est sur pied à Ottawa?

Mme Mann: Oui.

Le sénateur Haidasz: Combien de jours par semaine?

Mme Mann: Cinq jours.

Le sénateur Haidasz: Un repas chaud par jour, cinq jours par semaine?

Mme Mann: C'est exact. Une représentante de notre conseil exécutif est ici aujourd'hui. Elle participe activement à ce programme à Ottawa. Il s'agit d'Edith Jasechko. Elle se fera un plaisir de répondre à vos questions.

[Text]

The Deputy Chairman: How many meals do you distribute a day?

Mrs. Edith Jasechko, Member, Executive Council, Ottawa Senior Citizens' Council: It is one meal per senior per day. There are approximately 280 meals distributed in the city; that is at noon, and some in the evening.

Senator Haidasz: And that is financed by the Ontario government?

Mrs. Jasechko: Partially. There is a charge to the individual.

Senator Haidasz: How much do you charge?

Mrs. Jasechko: \$10 a week, for five meals.

Mrs. Mann: Some of the meals, we hear, are so good and so plentiful that some people are able to tuck part of them into the refrigerator for supper.

The Deputy Chairman: Senator Inman is our next questioner. I want to tell our witnesses here that Senator Inman is the inspiration in this area in the Senate. I will not tell you her age, because we never tell the age of our ladies; but I will tell the president.

Mrs. Mann: We will not say, "Aren't your marvellous?" because, from all we hear, you have always been that way.

Senator Inman: To come back to the question of a person living alone in his own home, it brings to mind a case I know of. I am thinking now of a nurse whom I know very well and who continued nursing until she was 76. Then she retired. She had always lived in her own home, and, while she had a family, she did not want to go to live with any of her children. So she found life a little lonely and decided to go to live in a senior citizens' unit. I was speaking to her one day on the bus going to Toronto and she said to me, "I wish I had done this years ago; I am having the time of my life. I cook and then I rap on the wall and ask my neighbour to come and have supper with me because I have a casserole in the oven." She said that they have a piano and they dance two or three times a week and play cards. "We just have a lovely time, and I would not go back to live in my own home for anything."

Mrs. Mann: I think, senator, what we are really getting at is that people who reach 65 should still have a choice. We are not going about saying, "You have to stay in your own home." All we are saying is that they should have a choice.

Senator Inman: But 65 is not old.

Mrs. Mann: You are right. As a matter of fact, I understand there is now a group called the "young" old—that is people from 55 to 75 because many people are retiring at 55. I also gather it is called the new phenomenon of North America. But I think the idea of having a choice is quite important.

[Traduction]

Le vice-président: Combien de repas servez-vous par jour?

Madame Edith Jasechko, membre, conseil exécutif, Conseil des aînés d'Ottawa: Nous servons quotidiennement un repas par personne âgée. Nous distribuons environ 280 repas à Ottawa le midi et parfois le soir.

Le sénateur Haidasz: Ce programme est-il financé par le gouvernement ontarien?

Mme Jasechko: En partie. Chaque personne absorbe une partie des coûts.

Le sénateur Haidasz: Combien exigez-vous?

Mme Jasechko: Nous demandons \$10 par semaine pour cinq repas.

Mme Mann: Nous avons entendu dire que certains repas sont tellement délicieux et copieux que certains gardent une partie pour le dîner.

Le vice-président: Le sénateur Inman posera la prochaine question. Je signale aux témoins que le sénateur Inman est une source d'inspiration au Sénat. Je ne vous dirai pas son âge. Nous ne disons jamais l'âge des dames, mais je le dirai au président.

Mme Mann: Nous ne vous dirons pas que vous êtes merveilleuse parce que tout ce que nous entendons à votre sujet indique que vous l'avez toujours été.

Le sénateur Inman: Pour en revenir aux personnes vivant seules dans leur propre maison, j'ai un exemple intéressant. Je me souviens d'une infirmière que je connais très bien et qui a continué à travailler jusqu'à l'âge de 76 ans. Elle est aujourd'hui à la retraite. Elle a toujours vécu dans sa maison et, même si elle avait des enfants, elle n'a jamais voulu habiter chez l'un d'entre eux. Se sentant quelque peu seule, elle a décidé d'aller vivre dans un foyer pour personnes âgées. Elle m'a dit un jour dans l'autobus se rendant à Toronto: «Je regrette de ne pas avoir pris cette décision trois ans plus tôt puisque je m'amuse bien. Je prépare mes repas, puis je frappe sur le mur pour inviter mes voisins à venir partager mon repas». Elle disait qu'ils ont un piano et qu'ils dansaient deux ou trois fois par semaine et jouent aux cartes. «Nous nous amusons beaucoup et je ne retournerai pas vivre dans ma maison pour tout l'or du monde.»

Mme Mann: Je pense sénateur que ce que nous voulons, au fond, c'est que les personnes de 65 ans puissent toujours choisir. Nous ne leur dirons pas: «Vous devez rester dans vos maisons.» Tout ce que nous disons c'est que nous devrions leur laisser le choix.

Le sénateur Inman: Mais 65 ans, ce n'est pas vieux.

Mme Mann: Vous avez raison. En fait, je crois qu'il existe actuellement un groupe appelé les «jeunes» vieillards—c'est-à-dire les gens âgés de 65 à 75 ans, parce qu'il y en a un grand nombre qui prennent leur retraite à 55 ans. On dit aussi que c'est un nouveau phénomène de l'Amérique du Nord. Mais, à mon avis, il est très important qu'on leur laisse le choix.

[Text]

Senator Inman: I think so too. But in the case I mentioned, this nurse retired at 76 and, as I said, she had been living in her own home, and when she moved she found she had a ball.

Mrs. Mann: I think that people in apartment buildings have a great time, from all I hear.

The Deputy Chairman: Any further questions?

Mrs. Wilson: My husband and I live in our own home, and we are both over 70. We have a very good neighbour who does not think that we should mow our own lawn, so he cuts it for us, and has done so for the past two years. Some people, in speaking of senior citizens, say that they would rather have a supplement than their own money, but senior citizens still have their pride. So we try to do what we can in return. We have a snowblower and so, since our neighbours both work, when we have the snowblower out to do our own driveway we also do theirs. They object to this because they think we should not be doing it. I am not saying this to show what we do, but to illustrate the fact that they look after us. They call us "dad" and "mother" even though we are not related. They look after our lawn for us and will not accept any money for it. They are good neighbours.

The Deputy Chairman: How do you find neighbours like that?

Mrs. Wilson: They found us. When they came to live next door to us, even though they were not young, they were starting out on married life. They found the house in a very bad state of repair from the former occupants, and many things had to be done and they had no tools to do it. They were told, "You have very good neighbours, Mr. and Mrs. Wilson, and I know they will lend you any tools you need." We do not have a car and so we use the garage as a workshop. So my husband said, "There are the tools, mine and Ethel's."—I like gardening—"Use them whenever you want to. All I ask is that since there is a place for everything, please put them back." They have had the use of all the tools that we have since they have been there. So I suppose that is one way that they found good neighbours and that we found good neighbours too.

Mr. Alec Hoey, Executive Member, Ottawa Senior Citizens' Council: Mr. Chairman, all senior citizens' groups are not the same. For example, the one I represent is made up of all the retired employees of the City of Ottawa and the regional municipality. We are not a social club, as such. Our concern is the wellbeing of all the retired employees and their widows, and it is a matter of getting together monthly and attempting to negotiate a supplement to our pensions which are frozen by the municipality. But we are concerned about all our members who number about 500. We send a newsletter monthly, and we keep in touch. If any of them have problems, then they become our concern. We are affiliated with the Ottawa Senior Citizens' Council and we have the advice of the

[Traduction]

Le sénateur Inman: Je suis aussi de cet avis. Mais dans le cas que j'ai mentionné, cette infirmière a pris sa retraite à 76 ans, et comme je l'ai dit, elle avait toujours vécu dans sa propre maison, et lorsqu'elle est déménagée, elle en était enchantée.

Mme Mann: D'après ce que j'ai entendu dire, je crois que les personnes qui habitent dans des immeubles sont très heureuses.

Le vice-président: Y a-t-il d'autres questions?

Mme Wilson: Mon mari et moi vivons dans notre propre maison, et nous avons tous deux plus de 70 ans. Nous avons un très bon voisin qui croit que nous ne devrions pas couper notre gazon. Il le fait pour nous depuis deux ans. Certaines personnes, lorsqu'elles parlent des vieillards, disent qu'elles préféreraient recevoir le supplément plutôt que d'utiliser leur propre argent, mais à mon avis, les vieillards ont encore leur fierté. Donc, nous essayons de faire quelque chose en retour. Nous avons une souffleuse à neige et, comme nos voisins travaillent tous les deux, lorsque nous enlevons la neige dans notre entrée de garage, nous le faisons aussi pour eux. Ils protestent parce qu'ils croient que nous ne devrions pas le faire. Je ne dis pas cela pour me vanter, mais pour vous donner un exemple de ce qu'ils font pour nous. Ils nous appellent «papa» et «maman» même s'il n'y a aucun lien de parenté. Ils coupent le gazon pour nous et ne veulent pas être payés. Ce sont de très bons voisins.

Le vice-président: Comment avez-vous pu trouver des voisins comme ceux-là?

Mme Wilson: Ce sont eux qui nous ont trouvés. Lorsqu'ils sont venus habiter à côté de chez nous, et ils n'étaient pas très jeunes, ils venaient de se marier. Les anciens occupants avaient laissé la maison dans un très mauvais état, et il y avait beaucoup de réparations à faire et ils n'avaient pas d'outils. On leur a dit: «Vous avez de très bons voisins, M. et Mme Wilson, et je sais qu'ils vous prêteront tous les outils dont vous aurez besoin.» Nous n'avons pas de voiture et nous utilisons le garage comme atelier. Mon mari leur a donc dit: «Voilà les outils, les miens et ceux d'Ethel»—j'aime le jardinage—«Utilisez-les quand vous voudrez. Tout ce que je vous demande, c'est de les remettre à leur place.» Ils ont utilisé tous les outils que nous avons, depuis qu'ils sont déménagés ici. Donc, je suppose que, dans un sens, ils ont de bons voisins et nous avons aussi de bons voisins.

M. Alec Hoey, membre de l'exécutif, Ottawa Senior Citizens' Council: Monsieur le président, tous les groupes de citoyens de l'âge d'or ne sont pas les mêmes. Ainsi, celui que je représente est composé de tous les employés à la retraite de la ville d'Ottawa et de la municipalité régionale. Nous ne sommes pas un club social, à ce titre. Nous nous occupons du bien-être de tous les employés à la retraite et de leur veuf ou veuve, et il ne s'agit que de se réunir une fois par mois et de tenter de négocier pour obtenir un supplément à nos pensions qui ont été gelées par la municipalité. Mais nous nous occupons de tous nos 500 membres. Nous leur faisons parvenir un bulletin de nouvelles mensuel et nous les tenons au courant. S'il y en a qui ont des problèmes, nous nous en occupons. Nous

[Text]

council, and we attempt to have a little input into the council too. But our responsibility is to the 500 members we have, retired policemen, retired firemen, retired professional people, inside City Hall workers and outside labourers. When we retire, which is at age 65 for everybody except policemen and firemen, we lose our status insofar as seniority and so on is concerned. Everybody is just a member. The fire chief is just a member and the police chief and so on.

We attempt to be a sort of a family, with the assistance and guidance of our club. We don't even charge a membership fee, but we receive a small grant from each of the municipalities, and by "small" I mean \$250 each per year, and the four staff associations which involve the present employees of the city to a small degree.

I thought I would just mention that because we are a different kind of senior citizens' club.

The Deputy Chairman: Thank you very much. I might say that I belong to three clubs in New Brunswick. I am an honorary member of two and I pay my dues to the third.

Mrs. Mann: Maybe you should belong to an Ottawa club too.

The Deputy Chairman: There is a difference between the two city clubs and the one which I regard as being my own which is composed mainly of farmers and people who live in the country. The city clubs are composed of professional people, doctors, firemen and other types of city people. But, as I say, there is a big difference between the three clubs. I am in fact a director of one of the clubs, and I try to live up to the duties involved. I try to go to most of the meetings. However, perhaps we should not get into this question of differences now. If we were to do so, we would be here all day.

We are very happy to have heard you this morning. On behalf of the committee, I want to thank you very much.

The committee adjourned.

[Traduction]

sommes affiliés à l'*Ottawa Senior Citizens Council* qui nous donne des conseils, et nous essayons aussi de participer un peu aux travaux du Conseil. Mais nous avons une responsabilité envers nos 500 membres, des agents de police, des pompiers, des professionnels, tous à la retraite, des employés de l'Hôtel de ville et des ouvriers travaillant à l'extérieur. Lorsque nous prenons notre retraite, à 65 ans pour tous, sauf les agents de police et les pompiers, nous perdons notre statut, en ce qui concerne l'ancienneté, ainsi de suite. Chaque personne n'est considérée que comme membre. Le chef des pompiers n'est qu'un membre, tout comme le chef de police.

Nous essayons de créer un esprit de famille en offrant de l'aide et des conseils. Il n'y a pas de frais d'adhésion, mais nous recevons une petite subvention de chacune des municipalités, et quand je dis «petite», je veux dire \$250 de chacune par année, ainsi que des quatre associations d'employés c'est-à-dire les employés actuels de la ville.

J'ai voulu le souligner, parce que notre club de citoyens de l'âge d'or est différent.

Le vice-président: Je vous remercie. Je pourrais ajouter que j'appartiens à trois clubs au Nouveau-Brunswick. Je suis membre honoraire de deux et je paye mes cotisations au troisième.

Mme Mann: Peut-être devriez-vous aussi appartenir au Club d'Ottawa.

Le vice-président: Il y a une différence entre deux clubs de la ville et celui que je considère comme mon propre club qui est composé principalement de fermiers et de personnes qui vivent à la campagne. Les clubs urbains sont composés de professionnels, de médecins, de pompiers et d'autres employés de la ville. Mais, comme je l'ai dit, il existe une grande différence entre ces trois clubs. En fait, je suis directeur de l'un de ces clubs et je vais essayer d'être à la hauteur de la tâche qui m'incombe. J'essaie d'assister à toutes les réunions. Cependant, nous ne devrions peut-être pas aborder cette question des différences maintenant, parce que si nous le faisons, nous pourrions être ici toute la journée.

Nous sommes très heureux que vous soyez venus témoigner ce matin. Au nom du comité, je désire vous remercier.

Le comité suspend ses travaux.

APPENDIX "14-A"

SUBMISSION TO

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON

RETIREMENT AGE POLICIES

BY

ROCKWELL INTERNATIONAL OF CANADA LTD

CORPORATE BACKGROUND

To define our Company for you, Rockwell International of Canada Ltd is a subsidiary of Rockwell International Corporation, a multi-national company in the automotive, aerospace and electronics businesses, amongst others. Some pertinent details are as follows:

- The company has attained its present structure in Canada by the bringing together of certain companies owned by Rockwell which had been operating under different names. These organizational changes started in 1971.
- The prior companies now operate as divisions within the product lines they represent which are automotive, power tools, electronics, flow control and utility products, and printing machinery.
- There are fourteen (14) manufacturing plants and some twenty-one (21) sales and service locations across the country supporting these operations.
- Of the Company's 3,300 to 3,400 employees approximately 2,500 are represented by various industrial unions. At December 31, 1977 we had 313 pensioners and beneficiaries of which 101 were paid from salaried plans and 212 from hourly plans.

As a Corporation we will discuss the questions of Retirement Age Policies from our point of view and how changes in Retirement Age Policies may affect our Corporation. We will not be particularly philosophical on the various factors affecting retirement, but will leave that discussion to the various associations that have and will appear as witnesses to this committee.

Rockwell's retirement policy is reflected through the provisions of our various plans. We have 12 pension plans, 3 of which cover salaried employees and 9 cover hourly rated employees. Of the hourly rated plans, 8 have been negotiated with major industrial unions. The goal of these various plans is to provide at retirement, an adequate level of income when combined with government pensions. We feel at Rockwell, however, that an additional goal is to provide an adequate pension at an earlier age for those employees who work a significant number of years for the company. For those employees who retire prior to the normal retirement age of 65, we therefore have supplemental pensions, which are replaced at age 65 by Canada/Quebec pension and Old Age Security. To illustrate, a summary of the provisions of both a salaried and an hourly plan are appended to this brief as Appendix "A" and Appendix "B".

Most of the Plans already permit retirement beyond the normal retirement age of 65. The delayed retirement ages allowed range from 68 to 71.

With regard to the salaried plans, two of them provide for retirement to age 70. However, it has been our experience that in these groups employees tend to retire prior to the normal retirement age of 65. We believe that this is primarily a result of providing adequate company pensions inclusive of the supplementary benefits. A little over half of our salaried employees are covered by the third plan as outlined in Appendix "A" and these employees must retire at age 65 which we anticipated to be a retirement trend. At Rockwell many in this group have elected to retire early.

The majority of our hourly plans now provide an extension of benefits beyond the age of 65 for employees who wish to continue working. Again, we have very few employees who actually remain beyond their normal retirement date. We think that this is a result of the generous early retirement benefits which are available to them. A summary of these retirement provisions for our largest hourly plan is set out in Appendix "B".

In every instance, full medical insurance as well as life insurance benefits are extended to our retirees and to our active employees including those who may continue to work beyond age 65.

The one group benefit that is not extended to employees who continue working after 65 is the long term disability or income replacement benefit. If an employee becomes permanently disabled after age 65, he must retire at this time. The purpose of our long term disability programmes is to provide security

for our employees who may become disabled and lose their regular source of income. This benefit is not required by employees who have reached or passed their normal retirement age because their retirement benefits and old age pensions are available to them without reduction, thus providing this security.

Legislation to permit flexible voluntary retirement is not expected to significantly affect our employees because at Rockwell we are of the opinion, that employees who have the security of an adequate income together with continuing provision for hospital, medical and drug care are inclined to elect retirement prior to age 65.

The hourly plans, as we pointed out previously, tend to emphasize the provision for an earlier retirement date rather than a postponement of the date. Our salaried plans have been structured to accomplish this availability of earlier retirement for our salaried employees too. This is in keeping with the trend of recent years whereby employees have been opting for early retirement.

Rockwell is presently absorbing the cost of benefits beyond age 65. If the retirement age was extended by legislation, the one area where costs would very likely increase for our company is in short and long-term disability benefits. We would like to point out that, quite aside from Rockwell, for many businesses in Canada the overall increase in cost could very well be prohibitive.

In conclusion, we feel that the market place should determine retirement policies. If pensions are adequate, and early retirement provisions are liberal, employees will probably elect to retire early, in spite of legislation to allow them to retire later. We at Rockwell believe it is not necessary to legislate on retirement age.

APPENDIX "A"

ROCKWELL INTERNATIONAL OF CANADA LTD

SALARIED PENSION PLAN

SUMMARY OF THE PLAN

Effective Date

The Plan became effective January 1, 1973 and replaced four separate Plans for salaried employees.

Eligibility

All non-union salaried employees of participating divisions within the Company are covered by the Plan.

Normal Retirement

Normal retirement takes place at age 65.

Early Retirement

Early retirement is permitted within ten years preceding normal retirement date and following the completion of 10 years of service. On early retirement following attainment of age 62 there will be no reduction in accrued pension. Pension payable on early retirement before age 62 will be reduced by 4/10% for each month by which the pension commencement date precedes the member's attainment of age 62.

Disability Retirement

Retirement on permanent and total disability is permitted. On disability retirement, a member who is not eligible to receive income continuance benefits under any insured plan, established by the Company, shall receive the pension accrued to date of disability. If a disabled member is eligible to receive benefits from an insured plan, his

pension benefits under this Plan shall continue to accrue during the period of disability.

Contributions

The Plan is non-contributory. However, a member may elect to contribute 5% of his earnings in excess of the Canada or Quebec Pension Plan and receive a pension benefit based on these contributions.

Normal Retirement Pension

For Service prior to the Effective Date

For each year of service prior to the Effective Date, each member will receive an annual pension equal to 1% of the average of the highest five years of the last ten years of earnings, plus that additional annual pension that could be purchased at retirement with employee contributions made to the Effective Date, accumulated with interest, or benefits accrued under the Prior Plan if better.

For Service after the Effective Date

Non-Contributory Pension

For each year of service after the Effective Date, each member will receive an annual pension of 1% of the average of the highest five years of the last ten years of earnings.

Contributory Pension

In addition to the non-contributory pension, each member who elects to contribute will receive an

annual pension, for each year of contributory service after the Effective Date, of 1/2% of the average of the highest five years of the last ten years of average earnings in excess of the average of pensionable earnings under the Canada (Quebec) Pension Plan but in no event will the annual contributory pension be less than 40% of total employee contributions.

Supplementary Pension

Each member will receive a supplementary pension of \$11.00 per month times years of credited service, to a maximum of \$275.00 per month, less statutory benefits when they become payable.

Minimum Pension

The minimum normal retirement pension from the Plan will be 1% of \$13,500 for each year of service.

Death BenefitsBefore Retirement

On the death of a member who would have been entitled to retire on regular, early or normal retirement, there will be payable an annual spouse's pension of 60% of 95% of the member's accrued basic pension. If, however, the difference between the age of the member and spouse is greater than five years, the 95% shall be increased by 1/2% for each year of age in excess of five by which the spouse is older (maximum increase 5%) or reduced by 1/2% for each year in excess of five by which the spouse is younger.

After Retirement

The member's pension shall be payable for life only and the contributory pension shall be guaranteed for five years in any event. It is also provided in respect of the contributory pension accrued prior to the Effective Date that on death the difference between accrued contributions at the date of retirement and payments made will be refunded. If a member has been married for more than one year he may elect to receive a pension which will be equal to 95% of his basic pension if the difference between the age of the member and spouse is less than or equals five years. This percentage is increased by 1/2% for each year of age in excess of five by which the spouse is

older (maximum increase 5%), or reduced by 1/2% for each year in excess of five by which the spouse is younger. On the death of the member who has elected to take a reduced pension a pension will continue to the surviving spouse in the amount of 60% of the reduced amount.

Termination Benefits

On termination of employment prior to the completion of ten years of continuous service, a member will receive a return of his own contributions with interest.

On termination of employment after the completion of ten years of continuous service, the non-contributory benefit will be fully vested and the member may elect to leave his contributions in the Plan and receive a deferred contributory pension from the Plan based on these contributions after normal retirement date. If, however, the contributory member has attained age 45 and completed ten or more years of service, he will not receive a return of contributions made on or after January 1, 1965, but will receive instead a deferred contributory pension for service after January 1, 1965.

APPENDIX "B"

ROCKWELL INTERNATIONAL OF CANADA LTD

HOURLY PENSION PLAN

SUMMARY OF THE PLAN

The main provisions of the Plan are as follows:

Eligibility

All full-time employees of the Company who are in a bargaining unit for which the Pension Plan Agreement has been executed are covered by this Plan.

Normal Retirement

Normal retirement takes place at age 65 provided the member has 10 years of service. Automatic retirement is at age 68. Employees who retire after age 65, with less than ten but more than five years of continuous service, will receive a benefit based upon ten years of continuous service.

Normal Retirement Pension

Each employee who retires after April 1, 1979 and attains normal retirement age will receive a basic pension of \$11.25 a month for each year of service. In addition to the basic monthly pension the employee will receive a supplementary pension of \$11.00 a month to a maximum of \$275.00 payable to age 65 and \$9.60 a month to a maximum of \$240.00 payable after age 65. The supplementary pension is offset by Canada/Quebec Pension Plan at age 65.

Early Retirement

An employee may elect to retire before his normal retirement date and receive an early retirement pension provided that he has:

- (a) attained age 60 and completed ten years of continuous service; or
- (b) attained age 55 and completed a period of continuous service such that the total of his years of age and years of credited service is 85 or more; or
- (c) completed 30 years of service.

The pension to which he will be entitled is the normal retirement pension based on his service to early retirement date. However, if pension payments commence before age 62, the pension shall be reduced by $\frac{4}{10}$ of 1% for each month by which commencement date precedes age 62.

At the option of the Company, an employee may be retired after he has attained age 55 and completed ten years of continuous service. In this event, he will receive a pension based on his service to retirement date, payable without reduction.

Disability Retirement

An employee who is permanently and totally disabled, and has completed ten years of continuous service, may retire and receive a pension equal to the normal retirement pension based on his service to date of disability retirement.

Special Allowance

An employee who retires with 30 or more years of service, will receive a second supplementary pension called a Special Allowance.

This Special Allowance will be the amount required to increase the employee's basic and supplementary pension benefit to \$700.00 per month for employees who retire after March 31, 1979. The Special Allowance is paid only until the employee reaches Statutory Benefit Age.

Contributions

There are no employee contributions.

Termination Benefits

On termination of employment after the completion of ten years of continuous service and before being eligible for early retirement pension, an employee will be entitled to a vested deferred pension payable at age 65, equal to the normal retirement benefit based on his service to date of termination.

An employee who has terminated and who is entitled to a deferred pension may elect to have a reduced pension commence at any time following his attainment of age 60. The reduced pension will be the normal retirement pension based on his service to date of termination, reduced by 4/10% of 1% for each month pension commencement date precedes age 65.

Death Benefits

Before Retirement

On the death of an employee who would have been entitled to retire, there will be payable a spouse's benefit calculated in the same manner as if the member had retired on the date of his death.

After Retirement

Unless an employee specifically elects otherwise, or does not have a dependent spouse at the time of retirement, he will receive a pension which will be equal to 95% of his normal pension.

This percentage increases by 1/2% for each year in age in excess of five for which his spouse is older (maximum 5%) or reduces by 1/2% for each year in excess of five by which his spouse is younger. Such pension will continue to the surviving spouse in the amount of 60% on his death.

The supplementary monthly pension does not enter into this option and will be paid for the lifetime of the retired employee.

OTTAWA SENIOR CITIZENS COUNCIL

APPENDIX "14-B"

BRIEF TO THE
SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON
RETIREMENT AGE POLICIES

February 1, 1979

CONTENTS, SUMMARY and RECOMMENDATIONS

INTRODUCTION

This brief is based on 311 responses to a questionnaire we distributed.

2. THE IMAGE OF SENIORS

RECOMMENDATION: The positive picture of seniors should be the one publicized.

Society must change its image of seniors to one that is both more accurate and less condescending. Among the chief offenders are advertisers, doctors, the media and our younger friends.

3. RETIREMENT AGE

RECOMMENDATION: The age of retirement should be flexible; those who wish to retire before age 65 should be allowed to do so; and those who wish to continue working after age 65 should also be allowed to do so.

The retirement age of 65 was convenient for employers, pension planners and actuaries but is no longer a meaningful figure. Loss of income and status on retirement can cause emotional and physical problems. Many people do their best work after 65; Canada loses their skills and experience by retiring them. Those who wish should be able to retire fully or move into part-time work before age 65.

4. HOME SUPPORT SERVICES

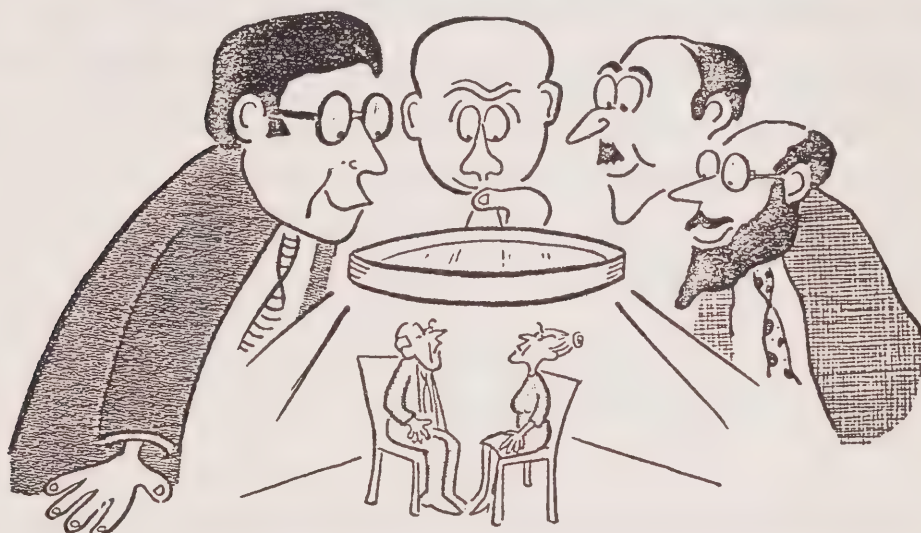
RECOMMENDATION: Home support services should be recognized as a top priority among the needs of seniors. Appropriate levels of government should take the responsibility for co-ordinating the establishment and funding of these services. There should be close co-ordination and integration of public and private health and social services directed to the elderly. Seniors should be involved in planning and running these services.

Home support services enable seniors to live independently and help keep them out of institutions. Many seniors need now or expect to need some support services. Ottawa West Senior Citizens Support Services is a good example of this type of service. It costs less to subsidize services than institutions. Institutional care must be available for those few who really need it. Seniors can contribute greatly to the planning and delivery of health and social services needed by seniors.

APPENDICES

1. Copy of Questionnaire used to gather opinions from seniors
2. Background information on the Ottawa Senior Citizens Council

EVERYBODY'S STUDYING US



The Ironies of Aging in the Pepsi Generation

Cartoons by Bülbul

Commentaries by Irene Paull

(Reproduced with permission of publisher)

INTRODUCTION

- 1 Everybody is studying us: Hundreds of surveys on the care and feeding of the elderly are making us feel as if we are mere statistics for the files; we are check marks, asterisks and percentages. But we are human beings; we are people, people just as eager as everybody else to maintain independence.
- 1.2 The concern demonstrated by your previous Committee on Aging, chaired by Senator Croll, leads us to hail this new Committee with great expectations. We hope the Committee will see the people we speak for as human beings, will recognize that meeting our needs will be good for Canada and that action must follow your researches.
- 1.3 We are pleased to have this opportunity to suggest three specific areas in which action is needed now:
 - The Image of Seniors
 - Retirement Age
 - Home Support Services
- 1.4 You may note that we have omitted other important areas, most notably pensions and retirement income. In order to avoid duplication, we and the Council on Aging of Ottawa-Carleton have decided that each of us would cover only certain topics in our briefs to this Committee. We refer you to the Council on Aging's brief for discussions on pensions, tax relief, RRSPs, women in retirement and pre- and post-retirement information.
- 1.5 We have appended to this brief a copy of the questionnaire we used only as a reaction-finder, not as a scientific sampling. The 311 seniors who responded are simply reporting things as they are. Their responses form the basis of this brief.

THE IMAGE OF SENIORS

- 2.- RECOMMENDATION: The positive picture of seniors should be the one publicized.

SOME RESPONSES TO OUR QUESTIONNAIRE:

- 2.2 "When I tell them I am going on 70 they actually become snarly!"
(retired audit clerk)
- 2.3 "La société ne considère pas les personnes âgées comme des citoyens à part entière." (Mlle Gertrude Lemire)
- 2.4 "Is this why we've worked through all kinds of sickness and hardships - only to be stripped of our dignity?" (Mrs. A. Clarke)
- 2.5 "People look upon you as being out of the 'stream' -- definitely old -- and no longer able to do certain things." (Mr. Wilbert A. Crawford)
- 2.6 "On se demande si on est utile." (Mlle Bernadette Tarte)
- 2.7 "Senior citizens should not be typed as one type of people. All are individual and different; particularly object to media presentation of senior citizens in impaired health -- for any cause."
(retired registered nurse)
- 2.8 "Occasionally I have volunteered and then been 'put down' by younger people when they found I was 'over sixty!' or else given very stupid jobs as if I were senile!!" (Mrs. D. Fairbairn)
- 2.9 "We are not misfits! Just tired old people who have paved the way for you. Let us enjoy these years." (retired stenographer)
- 2.10 "No senior needs the rocking chair image. He (she) just needs something interesting to do." (Mr. R.G. Dunlop)
- 2.11 As everybody who reads the surveys knows, ninety-two percent of us seniors in Canada are not in institutions. And so we want to be seen as people carrying on in these later years, as much as possible, the kind of life we have had earlier. But if society is to see us this way, there need to be some changes in attitude. Attitudes can't be legislated but they can be watched. All seniors should be on guard against condescending attitudes and politely point out to the offenders that we deserve more positive consideration.

2.12 Advertisers are among the chief offenders. They make everybody, old and young, feel that though "orange is beautiful," age is ugly. They make us feel guilty and ashamed because we have lines, or wrinkles, or skin that no longer has the glow of youth. They entice us to buy products with descriptions such as "the line tamer." They make young people look at us and say "I don't ever want to look like you; I hate old age." We suggest that advertisers find other ways to peddle their goods than to turn society against us.

2.13 Some doctors must change. These are the ones who consider the elderly finished; they give up by saying "At your age, you must expect..." When a doctor says that, the senior should tell him the story of the 104 year old man who complained to his doctor about the pain in his right knee. When the doctor said, "After all, you can't expect to be agile" the man barked, "My left knee's 104, too, and that doesn't hurt."* We want doctors not to file us away as victims of "chronic old age" before our time. We want doctors to treat us as they do others.

2.14 Since the media are among the chief moulders of attitudes, we'd like them to stop displaying us, when we reach 95 or 100, as if the mere acquisition of years was an accomplishment in itself. Surely the importance of long life is its quality. Our mere total of years is insignificant. To live to be 100 is merely a tribute to the survival instinct. But so was Frank Perkin's accomplishment: he survived for 399 days in an 8' X 8' box on top of a 50' telegraph pole. What we do with our extra years is important. That is what we want the media to convey.

* From: Alex Comfort, A Good Age; New York, Crown Publishers, 1976.

2.15 And we want our younger friends to stop saying to us, "My, you are so young for your age." We've had our youth with all its so-called "attractions." We now have our age. We like our age and want to explore its gifts. We want our friends to stop saying, "But you are the exception; you are still doing things." Our answer to that is that we are what we have always been. If we were busy in earlier years, we are still busy; if we were joiners then, we're still joiners; if we were loners, we are still loners. We do not change personalities on the morning of our 65th birthday; we have just lived a little longer. Society views the senior as one who suddenly -- at 65 -- stops, just stops, everything but breathing! How wrong that is!

RETIREMENT AGE

- 3.1 RECOMMENDATION: The age of retirement should be flexible; those who wish to retire before age 65 should be allowed to do so; and those who wish to continue working after age 65 should also be allowed to do so.

SOME RESPONSES TO OUR QUESTIONNAIRE:

- 3.2 "Forced retirement prior to age 65, at age 65, or over age 65 is equally silly, depending on the health and state of the individual concerned." (retired man)
- 3.3 "I was employed for 18½ years, Ontario Government, forced to retire June 1970 with a very meagre pension because of ill health at age 55. But members of parliament can serve I think it is 6 years and walk out with a comparatively huge pension, this should not be. And it is not equal opportunity and discriminating." (Mr. Murray R. Topping)
- 3.4 "Après 65 ans, on pourrait offrir un travail à demi-temps à ceux qui le désirent et qui ont la santé et les facultés intellectuelles suffisantes pour continuer à travailler." (directrice de personnel, retraitée)
- 3.5 "If a person wished to retire at an earlier age for health or other reasons they should be permitted to do so." (Dr. Ross A. Chapman)
- 3.6 "At age 65 I had to retire... but I would have liked to have worked longer as at that time I was able." (retired man)

- 3.7 "I think people should, if they wish, retire at any age, if they feel they will receive enough to support themselves."
(Miss Alison Taylor Hardy)
- 3.8 There is no mandatory legislation compelling us to stop work at the age of 65. That figure was selected when the life span was short; it became a convenient one for some employers, pension planners and actuaries. Surely the increased life span makes such a figure archaic; surely computer technology makes the convenience factor obsolete.
- 3.9 Society's attitude to seniors is partly explained by the almost mystic significance attached to the age of 65. We have been retired from the work force; we have received the gold watch to help us tick off the long, empty hours. Society says, "Let them amuse themselves until they need to be taken care of; then they can go into institutions; we'll provide those." With our improved health care and longer life span, we think 65 should no longer be the outside limit for retirement.
- 3.10 Our questionnaire respondents indicated the same. Some agreed with the 65 limit. But many, particularly those who had not had the opportunity to participate in private pension plans (and that is 60% of the labour force) disagreed. One said, "We don't want hand-outs. Please let us go on working at least part-time when we are able."
- 3.11 In our society, a person's living standard is determined by income and status is often determined by occupation. A person entering retirement faces the double shock of a reduced living standard as well as reduced status. Many people feel that those who are not working are worthless. "What a useless life:" wailed one of our questionnaire respondents. This sudden loss of income and status often causes a retired person to lose self-esteem. The loss of self-esteem can lead to a variety of emotional and physical problems -- depression, alcoholism, drug dependence, hypochondria and even suicide are all too common among our elderly.

These problems can take seniors into the health care system from which they may never emerge. Much costly medical care and institutionalization could be avoided if seniors were not rushed into forced retirement before they were ready and willing to stop working.

3.12 We know that the retirement age of 65 was introduced originally as a humane measure; it would free people from the slavery of work. On the other hand, many people, especially those in jobs requiring mental rather than physical output, do their best work long after their 65th or even their 75th birthday. True Davidson became mayor of East York at age 66; she left politics four years later, not to retire but to write a column for a Toronto daily paper. Tom Williams, hailed as "Canada's oldest pilot," was flying right up until his retirement at age 88. While in her seventies, Marg Bailey completed the annual thirty-mile walk for Miles for Millions. At the age of 70, a retired Ontario civil servant. Lachlan MacLean Morrison, exhibited twenty-two oil paintings he had made within the previous two years. At the age of 100, Toronto music teacher Louise Tandy Murch was regularly teaching, playing, giving concerts, entertaining, baking and exercising. Canadian public health crusader Gordon Anderson Bates has spent a long life campaigning for preventive medicine; at the age of 89, he was still active as director of the Health League of Canada. When in her sixties, Hella Hesse left a job as executive housekeeper at a British Columbia hospital to become a health administrator in Nigeria, in charge of a district hospital, a rural health centre and ten dispensaries. Yin Lo, a Chinese Canadian, has spent his eighties developing enterprises and activities for neglected older people in Vancouver.* If people with such talents maintain and

* examples from: John A.B. McLeish, The Ulyssean adult: creativity in the middle and later years; Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1976.

even improve their skills after 65, might this not also be true of people in the work force? Is Canada not losing their skills, their experience, their reliability -- all such a vital part of our nation's resources? And is Canada not discriminating against those of us who have been in the work force? After all, if Senators do not have to retire before age 75, why should anyone else?

3.13 On the other hand, many people may wish or need to taper off. One of our respondents suggested that employers might start, about five years before an employee is due to retire, giving him longer holidays each year to let him get used of longer leisure hours, to see the delights or problems of retirement. Or an employee might wish to move into a period of part-time employment before full retirement. Sweden has introduced a scheme which allows an employee to retire at 60 on partial pension, with part-time employment. The Swedish Minister of Labour reports that this reform has been particularly appreciated by both employees and employers. There are, too, thousands of workers ready to retire fully before age 65. This should be possible. Your committee is likely to be more concerned with the raising of the upper retirement age; we urge you to give consideration to the lowering of the age for those who desire it.

3.14 By the year 2001, seniors will comprise 12% of Canada's population; by 2030, 20%. If population growth has diminished, the work force, the heaviest tax-paying sector of the population, will be a smaller proportion of the population than it is today. Society may be begging the over 65's to continue working. We think the time has come for Canada to introduce flexibility in the retirement age: earlier than 65 for those who wish it; later for those who want to continue working. Actuaries and pension planners may scream "Impossible!" But surely technology's computers

should not control social planning; they should serve our social needs.

HOME SUPPORT SERVICES

- 4.1 RECOMMENDATION: Home support services should be recognized as a top priority among the needs of seniors. Appropriate levels of government should take the responsibility for co-ordinating the establishment and funding of these services. There should be close co-ordination and integration of public and private health and social services directed to the elderly. Seniors should be involved in planning and running these services.

SOME RESPONSES TO OUR QUESTIONNAIRE:

- 4.2 "It is very important for older people to stay in their own homes as long as they can and a bit of help in maintaining the home could make all the difference between a nursing home and self-sufficiency." (retired public servant)
- 4.3 "Neither the wife or I have ever lived in apartments, therefore the change would be very hard on us both as we both love our flowers and garden which is our main pastime since retirement and I would go crazy without the enjoyment I get from my garden... We think the seniors apartment buildings are great and well subsidized for folks who can adjust to apartment living, but it is a bit different a story when one has been used to farming and rural life in their early years and cannot adjust to apartment living." (retired bakery shipper)
- 4.4 "We older people have the feeling that all levels of government would rather have us in subsidized housing or senior citizens apartments. Surely there must be some way we may remain in our homes, for which we worked and saved, and did without many things, in order to pay and own our homes." (Mrs. Doreen Cooper)
- 4.5 "Si c'est du bénévolé ont aimerais avoir de l'aide pour la maison. Comme c'est là on aimerais cela faire laver nos fenêtres, ma femme est trop malade... et moi je suis handicapé et je ne suis pas capable de faire cela, et les murs de la cuisine et mon passage, et le plafond, et aussi pour l'enlèvement de la neige, je n'ais pas d'argent pour payer." (gardien de sécurité, retraité)
- 4.6 "The most urgent thing we think re-seniors is some cheap form of maintenance -- grass cutting, snow and garbage removal, cleaning. We are in our home so far -- but the uncertainty and expense of help will eventually make it impossible. If this problem could be solved it would save the country millions of dollars in nursing homes and expensive government and senior citizens apartments." (Mr. & Mrs. Jeffrey & Jeane Bowles)

4.7 Our requests that society see us as ordinary human beings and that we have a choice in the age at which we retire are symbolic of today's seniors. We are not like our grandparents. They were perforce submissive, dependent and dead too soon; we are active, independent and living much longer.

4.8 But we admit that age brings deterioration of the body; it demands more care and attention as it gets older. We are grateful for Canada's medical care services; we are grateful that Canada has many institutions ready for those of us who need them. But we are aware that nursing homes and hospitals are frighteningly expensive to build, maintain and operate. In view of the sharp increase in the numbers of us over 65 in the next fifty years, the Canadian taxpayer may not be able to meet the demand for beds.* So we of the Ottawa Senior Citizens Council say that now is the time for Canada to find ways to help us to continue to live independently, to help us stay out of institutions as long as possible, so that those beds are available for those of us who must go to them eventually.

4.9 We believe that our most urgent need is for support services such as cleaning, shopping, transportation, grass cutting, snow removal, home maintenance and meals-on-wheels. Failing eyesight, deafness, arthritis, strokes, heart conditions may strike the body, but they need not make us into vegetables. With some assistance we could manage a reasonable normal life.

4.10 Two hundred seventy of the three hundred respondents to our questionnaire indicated that seniors should remain in their own communities. But two hundred respondents either need now or expect to need in the near future, some assistance to maintain themselves in their own homes. Please note the honesty evident: two hundred people did not say they wanted all

* for further discussion of estimated future need and cost of institutions for the elderly, see: Daniel Jay Baum, Warehouses For Death; Don Mills, Burns and MacEachern, 1977.

the services we asked about; they selected the areas in which they have or may have problems. Apartment dwellers, for example, have no problems with home maintenance, grass or snow but need help with shopping and transportation. So the figure are strong indications of present and future needs.

4.11 And of the one hundred who indicated no need for these support services, many had already made other arrangements. One woman said, "It was all of these problems that made me give up my house." Others who have no problems now added such comments as, "I don't need these yet, but who knows?" "I am 84 years old; so far I don't need them." "Thank God, I don't need these services yet." "I don't need them now, but if disability strikes, I may need some." Running through the comments are two themes: pride because they can still look after themselves; concern over the availability of assistance if disability sets in.

4.12 We think that the most immediate need for seniors, then, is a massive program for home support services, planned with the participation of seniors themselves. Some communities have already recognized this need. The Ottawa West Senior Citizen Support Services is a result of this recognition. In their first eleven months of operation (January through November, 1978), they provided 860 services to 288 seniors. Services may require a few hours or several days. They have about fifty volunteers providing such free services as friendly visiting and transportation to medical appointments. About twenty-five paid workers receive slightly more than the minimum wage for such services as snow shoveling, grass cutting, house-keeping, cleaning, minor repairs and other odd jobs. If a senior is unable to pay, they will try to find a volunteer to do the job -- but the majority can pay and want to pay for the services they receive.

Such community efforts should be encouraged by more government funding. But there is a need for comprehensive planning to make sure that all communities are able to provide these services to their seniors.

4.13 We are not asking that such support services be provided free; many of us could and would be glad to pay for them. Some of us will need to be subsidized; but it is generally agreed that even the extensive subsidization of support services would cost much less than building, maintaining and operating more institutions.

4.14 We have said much about the importance of keeping seniors in their own homes as long as possible. We must admit, however, that there will always be some seniors who will need some form of institutional care. For those few -- and it need be only a few -- there must be enough beds and chronic health care facilities available.

4.15 The range of such facilities in the Ottawa area is said to compare most favourably with what is available elsewhere in the province. We may, however, be faced with a proliferation of such services -- especially among non-governmental agencies -- and a possible duplication of effort. Along with the Council on Aging (and its parent agency, the Social Planning Council), we at the Ottawa Senior Citizens Council feel that one of our functions is to help minimize such duplication through discussion and persuasion. It is essential that seniors be involved in planning, co-ordinating, integrating and running the public and private health and social services directed to their needs. We don't want the professionals telling us what our needs are and how those needs should be met. We are the ones who know best what our needs are. We want to work with the professionals to make sure that services are available to meet those needs. At the planning level, our knowledge can help plan the services we need; at the delivery level, our labour can help deliver those services to our

fellow seniors. At both levels, our input can provide an invaluable resource which could not otherwise be matched without greatly increased costs.

4.16 In this century, Canada has made three major breakthroughs in solving the problems of the elderly. The first occurred in 1927 when the Old Age Pension was introduced; it was a significant step, but the strict means test attached to it made old people ashamed of having to ask for it. The second breakthrough came in 1952; Old Age Security became universal, the means test vanished and instantly the status of the senior improved. Then, in 1968, came universal Medicare; this, of course, has been of benefit to all people of Canada, but it is of special value to seniors.

4.17 It is time, now, for the fourth breakthrough. This, we of the Ottawa Senior Citizens Council think, must be a comprehensive program for home support services, so that seniors can maintain themselves in privacy, dignity and confidence.

/gb

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON AGE RETIREMENT POLICIES has
 invited the OTTAWA SENIOR CITIZENS COUNCIL
 to present a brief.

The Council would like to present your opinions.

So please complete the questionnaire and add any ideas you have on such things as volunteer work, the problems of the elderly woman on her own, New Horizons projects, education, the rocking chair image of the senior.

Send or bring your response to:

OTTAWA SENIOR CITIZENS COUNCIL,
 Room 301, 71 Bank Street, Ottawa K1P 5N2

EVERYBODY'S STUDYING US
 LET'S TELL THEM WHAT WE THINK

Do you think we should have to retire at 65? Yes ____ No ____

Have you worked since retirement? Yes ____ No ____

Would you like to be working? Yes ____ No ____

full time? Yes ____ No ____

part time? Yes ____ No ____

Do you think the Old Age Security pension is adequate? Yes ____ No ____

If you receive Guaranteed Income Supplement
 do you think it is adequate? Yes ____ No ____

If you receive Guaranteed Annual Income System
 do you think it is adequate? Yes ____ No ____

Do you miss anything from your working days?

income ____ friends ____ getting out regularly ____

feeling of being 'somebody' ____ being useful ____

List three things you find most unpleasant about retirement

List three good things about retirement

If you plan to remain in your own home for at least the next 5 years
 do you expect to need assistance for any of the following:

home maintenance Yes ____ No ____ cleaning Yes ____ No ____

grass cutting Yes ____ No ____ snow clearing Yes ____ No ____

shopping Yes ____ No ____ meals-on-wheels Yes ____ No ____

transportation Yes ____ No ____ Tax relief Yes ____ No ____

Do you think it is important for seniors to stay in their own
 neighbourhood as long as possible? Yes ____ No ____

I am man ____ woman ____, retired ____ years.

Optional My name _____

Address _____

Former occupation _____

LE COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNATSUR LES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITEa invité le CONSEIL DES AÎNÉS D'OTTAWA

à lui soumettre un mémoire

Ce sont vos opinions que le Conseil voudrait lui soumettre.

Nous vous serions reconnaissants de répondre au questionnaire et d'ajouter vos idées à propos, par exemple, du bénévolat, des problèmes des femmes âgées vivant seules, des projets subventionnés par le programme des Nouveaux Horizons, des programmes d'éducation, de l'image du retraité confortablement installé dans sa chaise berceuse.

Apportez ou envoyez vos réponses au

CONSEIL DES AÎNÉS D'OTTAWA

Bureau 301, 71, rue Bank, Ottawa K1P 5N2

TOUT LE MONDE PARLE DE NOUS,
À NOUS DE DIRE CE QUE NOUS PENSONS!

Pensez-vous que nous devrions prendre notre retraite à 65 ans? Oui _____ Non _____

Avez-vous travaillé depuis que vous êtes à la retraite? Oui _____ Non _____

Aimeriez-vous travailler? Oui _____ Non _____

à plein temps? Oui _____ Non _____

à temps partiel? Oui _____ Non _____

Pensez-vous que la pension de la Sécurité de la vieillesse est adéquate? Oui _____ Non _____

Si vous recevez le Supplément de revenu garanti, pensez-vous qu'il soit adéquat? Oui _____ Non _____

Si vous bénéficiez du Système de revenu annuel garanti de l'Ontario, pensez-vous qu'il soit adéquat? Oui _____ Non _____

Certains aspects de votre vie active vous font-ils défaut?

revenu _____ amis _____ sorties régulières _____

sentiment d'être "quelqu'un" _____ d'être utile _____

Énumérez trois aspects désagréables de la retraite

Énumérez trois aspects positifs de la retraite

Si vous pensez rester dans votre domicile propre pendant les cinq prochaines années, pensez-vous avoir besoin d'assistance pour

l'entretien de la maison: Oui _____ Non _____ le nettoyage: Oui _____ Non _____

la tonte du gazon: Oui _____ Non _____ le déblaiement de la neige: Oui _____ Non _____

le magasinage: Oui _____ Non _____ la préparation des repas (popote roulante): Oui _____ Non _____

les déplacements: Oui _____ Non _____ le paiement des impôts
(dégrèvement fiscal): Oui _____ Non _____

Pensez-vous qu'il soit important que les personnes âgées restent dans leur communauté de quartier aussi longtemps que possible? Oui _____ Non _____

Homme _____ Femme _____

Retraité(e) depuis _____ années.

Facultatif: Nom _____
Adresse _____
Ancienne profession _____

OTTAWA SENIOR CITIZENS COUNCIL

53 Queen Street, Room 16
Ottawa, Ontario K1P 5C5

Tel. 234-8044
234-5887

The Ottawa Senior Citizens Council promotes the health, happiness and welfare of seniors. It believes and demonstrates that the over 65's continue to be part of community life. It is an organization of seniors themselves working for seniors. The Council is an affiliation of over forty seniors clubs; it has, too, many individual members. Club affiliation fees are determined by the size and nature of the club; individual membership is \$3.00. The Council thus represents and speaks for several thousand Ottawa seniors. It encourages more clubs to affiliate and more individuals to join. The stronger the organization, the stronger is the Council's voice.

The O.S.C.C. serves the seniors of Ottawa in many ways.

1. THE O.S.C.C. OFFICE: 53 Queen Street, Room 16 234-8044
Monday to Friday, 10:00 am to 3:00 pm

This information and referral centre is staffed by senior citizen volunteers. During 1978, over 3200 inquiries were answered. The service is free.

2. "DIRECTORY OF RESOURCES FOR SENIOR CITIZENS OF OTTAWA-CARLETON":

The O.S.C.C. publishes the Directory. It has been described as "one of the comprehensive of its kind in Canada". It is available in the Council office.

3. OTTAWA-CARLETON SENIOR CITIZENS WEEK:

The third week of June has been proclaimed by the Ontario Government as "Senior Citizens Week". The O.S.C.C. coordinates the week's activities for the Region. Scores of senior volunteers plan and carry through these activities; several thousand seniors participate.

4. BRIEF TO THE CITY OF OTTAWA:

Annually, the O.S.C.C. presents a Brief to the Mayor and Board of Control of Ottawa. In it, the Council brings to the attention of the City many concerns of Ottawa's seniors. City Hall's responses to the Brief have led to excellent cooperation between the City and the O.S.C.C. Transportation, tax relief and improved home support services are a few of the many areas under discussion.

5. CONTINUING EDUCATION:

The O.S.C.C. encourages seniors to take advantage of the special opportunities for continuing education offered by Carleton University, University of Ottawa, Algonquin College and the Ottawa Board of Education. The O.S.C.C. supports the establishment of an Adult Day School.

6. O.S.C.C. MEETINGS:

The O.S.C.C. meets the second Tuesday of each month at the Westboro Community Centre, 411 Dovercourt Road, at 2:00 pm. All interested persons are welcome to come and hear the guest speaker, and enjoy coffee and conversation.

APPENDICE «14-A»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
COMITÉ SÉNATORIAL SPÉCIAL SUR LES POLITIQUES
RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

PAR

ROCKWELL INTERNATIONAL OF CANADA LIMITED

ANTÉCÉDANTS DE LA SOCIÉTÉ

La société Rockwell International of Canada Ltd est une filiale de Rockwell International Corporation, société multinationale spécialisée, entre autres, dans le commerce des automobiles et du matériel spatial et électronique.

Voici certains détails pertinents:

- La société a réalisé sa structure actuelle au Canada en un certain nombre de sociétés dont Rockwell était propriétaire et qui étaient exploitées sous diverses raisons sociales. Ces modifications dans l'organisation ont débuté en 1971.
- Les anciennes sociétés exercent maintenant leurs activités sous forme de divisions au sein du centre de production qu'elles représentent et qui est constitué par des automobiles, des outils à moteur, du matériel électronique, des produits utilitaires et de réglage de débit, ainsi que du matériel d'impression.
- Il y a quatorze (14) usines et quelques vingt-et-un (21) centres de ventes et de distribution répartis dans tout le pays, qui épaulent ces opérations.
- Des 3,300 à 3,400 employés de la Société, environ 2.500 qui sont représentés par divers syndicats industriels. Au 31 décembre 1977, nous avons 313 pensionnés et bénéficiaires dont 101 recevaient des prestations à partir de régimes de salariés et 212 à partir de régimes à taux horaires.

En tant que société, nous allons discuter des politiques relatives à l'âge de la retraite, de notre point de vue et suivant les répercussions que peuvent avoir sur notre société, les modifications dans les politiques relatives à l'âge de la retraite. Nous ne nous arrêterons pas particulièrement sur les aspects philosophiques des divers facteurs qui exercent des répercussions sur la retraite, laissant aux diverses associations qui ont comparues et comparaitront comme témoins devant le présent Comité le soin d'en discuter.

La politique de Rockwell en matière de retraite est reflétée dans les dispositions de ses divers régimes. Nous possédons douze régimes de retraite, dont trois couvrent les employés salariés et neuf les employés rémunérés suivant un taux horaire. Parmi les régimes de rémunération suivant un taux horaire, 8 ont été négociés avec d'importants syndicats industriels. Le but de ces divers régimes est d'assurer à la retraite un niveau suffisant de revenu, lorsqu'ils sont combinés au régime de pensions du gouvernement. La Société Rockwell y voit toutefois un objectif supplémentaire: fournir une pension convenable, avant l'âge prévu, aux employés qui travaillent un nombre notable d'années pour la société. Pour ces employés qui prennent leur retraite avant l'âge normalement prévu, qui est de 65 ans, nous avons donc des pensions complémentaires qui sont remplacées, à l'âge de 65 ans, par les pensions Canada/Québec et par la sécurité de la vieillesse. A titre d'exemple, un résumé des dispositions des régimes de rémunération et de rémunération suivant un taux horaire sont joints au présent mémoire sous forme d'annexes "A" et "B".

La plupart des régimes permettent déjà de prendre la retraite après l'âge normalement prévue de 65 ans. Les âges admis pour un départ à la retraite retardé s'échelonnent de 68 à 71 ans.

Deux des régimes couvrant les employés salariés pourvoient aux retraites jusqu'à 70 ans. Toutefois, d'après notre expérience, les employés qui font partie de ces groupes ont tendance à se retirer avant 65 ans, l'âge normal de retraite. Nous croyons que cela vient surtout de ce que la société offre des régimes de pension adéquats assortis d'avantages supplémentaires. Un peu plus de la moitié de nos employés salariés sont couverts par le troisième régime dont il est question à l'annexe "A" et ces employés doivent se retirer à 65 ans, âge que nous avons prévu être l'âge moyen de retraite. Chez Rockwell un grand nombre d'employés de ce groupe ont choisi d'avancer leur retraite.

La plupart de nos régimes couvrant les emplycés rémunérés à un taux horaire permettent maintenant de différer après 65 ans les prestations des employés qui désirent continuer à travailler. Un fois de plus, tous nos employés, à quelques exceptions près, prennent leur retraite à l'âge normale. Nous croyons que cela est dû aux nombreux avantages que représente pour eux une pré-retraite. Vous trouverez à l'annexe "B" un résumé de ces dispositions relatives à la retraite dans le cadre de nos régimes les plus importants couvrant les employés rémunérés à un taux horaire.

Dans chaque cas, nos retraités et nos employés actifs, y compris ceux qui continuent à travailler après 65 ans, ont droit aux plaines prestations

d'assurance-médicale et d'assurance-vie.

Le groupe de prestations qui n'est pas accordé aux employés qui continuent à travailler après l'âge de 65 ans englobe l'allocation d'invalidité à long terme ou l'allocation de remplacement de revenu. Si un employé est frappé d'une incapacité permanente après 65 ans, il doit alors prendre sa retraite. L'objectif de nos programmes d'incapacité à long terme est d'offrir une certaine garantie à nos employés qui peuvent devenir invalides ou perdre leur source de revenu habituelle. Les employés qui ont atteint ou dépassé l'âge normal de la retraite n'ont pas besoin de cette prestation parce qu'ils pourront toucher intégralement leurs prestations de retraite et leur pension de vieillesse, bénéficient ainsi de cette garantie.

Nous ne nous attendons pas que la mesure législative visant à permettre une certaine souplesse quant à l'âge obligatoire de la retraite, touche énormément nos employés, parce que notre société estime que des employés qui sont assurés de toucher un revenu adéquat, de continuer à recevoir des soins hospitaliers, médicaux et d'avoir droit aux médicaments, sont portés à prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans.

Les régimes couvrant les employés rémunérés à un taux horaire, nous l'avons déjà dit, préfèrent que l'âge de la retraite soit avancé plutôt que reporter. Nos régimes couvrant les employés salariés ont été structurés de façon à permettre à ces derniers d'avancer leur retraite. Cela suit la tendance des dernières années alors que les employés ont opté pour la retraite anticipée.

Rockwell prend actuellement à son compte les prestations versées après 65 ans. Si l'âge de la retraite était reporté par voie législative, c'est dans le domaine des prestations d'invalidité à court et à long termes que notre société devrait en assumer les coûts. Nous aimerions souligner que, la société Rockwell mise à part, la hausse générale des coûts pourrait bien être prohibitive pour un grand nombre d'entreprises au Canada.

En conclusion, nous estimons que le marché devrait déterminer les politiques de retraite. Si les pensions sont adéquates et les dispositions relatives à la pré-retraite libérales, les employés décideront probablement d'avancer leur retraite, en dépit d'une mesure législative qui leur permettrait de la différer. La Société Rockwell estime qu'il n'est pas nécessaire de fixer par voie législative l'âge de la retraite.

ANNEXE "A"

ROCKWELL INTERNATIONAL OF CANADA LTD.

RÉGIME DE PENSION DES EMPLOYÉS

EXPOSÉ SUCCINCT DU RÉGIME

Date d'entrée en vigueur

Le régime est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1973 et a remplacé quatre régimes distincts offerts aux employés salariés.

Droit de participation

Tous les employés salariés son syndiqués des directions de la société sont couverts par le régime.

Age normal de la retraite

Normalement la retraite se prend à l'âge de 65 ans.

Retraite anticipée

La retraite anticipée est autorisée dans les dix années qui précèdent la date normale de retraite et après dix années de service. L'employé qui prend une retraite anticipée après l'âge de 62 ans ne subit aucune réduction des prestations de pension accumulées. Deans le cas d'une retraite anticipée prise avant l'âge de 62 ans, les prestations de pension exigibles seront réduites de 4/10% pour chaque mois qui reste à courir avant que le membre n'atteigne 62 ans, et ce, à compter de la date de la retraite.

Retraite pour invalidité

La retraite pour raison d'invalidité permanente et totale est autorisée. Dans un tel cas, un membre qui n'aurait pas droit, aux termes d'un régime

d'assurance offert par la société, aux indemnités qui tenant bien de revenus recevrait les prestations de pension accumulées jusqu'à la date où il a été frappé d'invalidité. Dans le cas d'un cotisant souffrant d'invalidité qui est en droit de recevoir des indemnités d'un régime d'assurance les prestations de pension de ce régime continueront à s'accumuler pendant la période d'invalidité.

Cotisations

Le régime ne fait appel à aucune cotisation. Toutefois, un membre peut choisir de cotiser 5% de ses revenus en plus des cotisations versées au Régime de pension du Canada et au Régime des rentes du Québec, et recevoir ainsi des prestations de pension calculées en fonction de ces cotisations.

Pension de retraite normale

Années de service antérieures à la date d'entrée en vigueur

Pour chaque année de service antérieure à la date d'entrée en vigueur, chaque membre recevra une pension annuelle équivalant à 1% de la moyenne de cinq des dix dernières années pendant lesquelles il a touché ses rémunérations les plus fortes, plus la pension annuelle supplémentaire qu'il a pu acheter au moment de la retraite grâce aux cotisations qu'il a versées à la date d'entrée en vigueur, et auxquelles s'ajoutent des intérêts ou encore mieux les prestations accumulées sous l'ancien régime.

Années de service postérieures à la date d'entrée en vigueur

Régime de pension sans cotisation

Pour chaque année de service postérieure à la date d'entrée en vigueur, chaque membre recevra une pension annuelle équivalente à 1% de la moyenne de cinq des dix dernières années pendant lesquelles il a touché ses rémunérations les plus fortes.

Régime de pension avec cotisations

En plus du régime de pension sans cotisation chaque membre qui choisit de cotiser recevra annuellement, pour chaque année de service postérieure à la date d'entrée en vigueur et pendant laquelle il a cotisé, des prestations équivalentes à $\frac{1}{2}$ % de la moyenne de cinq des dix dernières années pendant lesquelles ses rémunérations moyennes dépassaient la moyenne des rémunérations ouvrant droit à pension aux termes du Régime de pension du Canada et du Régime des rentes du Québec, mais en aucun cas les prestations annuelles d'un régime de pension avec cotisations ne seront inférieures à 40% du total des cotisations versées par l'employé.

Régime de pension supplémentaire

Chaque cotisant recevra une pension supplémentaire ainsi calculée: un montant de \$11 par mois multiplié par le nombre d'années de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de \$275 par mois, moins les prestations réglementaires qui peuvent devenir exigibles.

Prestations de pension minimales

Le minimum des prestations de retraite normale versées dans le cadre du régime sera de 1% de \$13,500 pour chaque année de service.

Prestations de décès

Avant la retraite

Au moment du décès d'un cotisant qui aurait eu droit à la retraite régulière, anticipée ou normale, une pension annuelle de 60 à 95% de la pension de base accumulée sera versée au conjoint. Si toutefois il y a plus de cinq ans de différence entre le cotisant et le conjoint, ces 95% seront augmentés de $\frac{1}{2}$ % pour chaque année de différence au-dessus de cinq ans dans les cas où le conjoint est le plus âgé (jusqu'à concurrence de 5%) ou diminués de $\frac{1}{2}$ % pour chaque année de différence au-dessus de cinq ans lorsque le conjoint est le plus jeune.

Après la retraite

La pension du cotisant est payable à vie seulement et régime de pension à contribution est garanti pour une période de cinq ans. Il est également prévu, en ce qui concerne les cotisations versées à un régime de pension à contribution avant la date de mise en vigueur que, au moment du décès, la différence entre les cotisations accumulées à la date de la retraite et les versements effectués sera remboursée. Un cotisant marié depuis moins d'un an peut choisir de toucher une pension équivalente à 95% de sa pension de base s'il y a cinq ans de différence ou moins entre lui et son conjoint. Ce pourcentage est augmenté de $\frac{1}{2}$ % pour chaque année de différence au-dessus

de cinq ans dans les cas où le conjoint est le plus âgé (jusqu'à concurrence de 5%) ou diminué de $\frac{1}{2}$ % pour chaque année de différence au dessus de cinq ans lorsque le conjoint est le plus jeune. Au moment du décès d'un cotisant qui aurait choisi de toucher une pension diminuée, cette pension continuera d'être versée à son conjoint jusqu'à 60% du montant réduit.

Prestations de cessation d'emploi

Un cotisant qui cesse de travailler avant d'avoir effectué dix années de service continu obtiendra le remboursement de ses cotisations avec intérêts.

Lorsqu'un cotisant quitte son emploi après avoir accumulé dix années de service continu, les prestations versées dans le cadre d'un régime sans cotisation seront entièrement acquises et le cotisant peut décider de laisser ses cotisations dans le régime et de toucher une pension différée fondée sur ses cotisations après la date de la retraite normale. Si toutefois le cotisant a atteint 45 ans et accumule 10 années de service ou plus, il ne sera pas remboursé des cotisations versées au 1^{er} janvier 1965 ou avant, mais touchera simplement une pension différée pour les années de services accumulées après le 1^{er} janvier 1965.

ANNEXE "B"

ROCKWELL INTERNATIONAL OF CANADA LTD

Régime de Pension Horaire

EXPOSÉ SUCCINCT DU RÉGIME

Les principales dispositions du régime sont les suivantes:

Droit de participation

Tous les employés à plein temps de la société qui font partie d'une unité de négociation collective adhérant au régime de retraite sont couverts par ce régime.

Age normal de la retraite

La retraite normale est à 65 ans, à condition que le cotisant ait accumulé dix années de service. La retraite automatique est à 68 ans. Les employés qui prennent leur retraite à 65 ans et qui ont accumulé moins de dix et plus de cinq années de service continu toucheront des prestations calculées sur la base de dix années de service continu.

Pension de retraite normale

Tout employé ayant pris sa retraite après le 1^{er} avril 1979 et qu'a atteint l'âge normal de la retraite touchera une pension de base de \$25 par mois chaque année de service. En plus de cette pension mensuelle de base, les employés toucheront un supplément de \$11 par mois jusqu'à concurrence de \$275 mensuels payables jusqu'à l'âge de 65 ans et \$9.60 par mois jusqu'à concurrence de \$240 mensuels payables après 65 ans. La pension supplémentaire se trouve compensée par le régime de pension du Canada et le régime de retraite du Québec à 65 ans.

Retraite anticipée

Tout employé peut choisir de prendre sa retraite avant d'avoir atteint l'âge réglementaire et il touchera alors une retraite anticipée s'il a :

- a) atteint l'âge de 60 ans et qu'il totalise 10 années de service continu;
- b) atteint l'âge de 55 ans et qu'en additionnant son âge au nombre d'années de service reconnues on atteint au moins un total de 85;
- c) qu'il a trente années de service.

Il aura droit à une retraite normale calculée sur la base des années de service accomplies jusqu'à la date à laquelle il prend sa retraite. Cependant, s'il touche des prestations avant l'âge de 62 ans, une retenue correspondant à 4/10 de 1% sera effectuée chaque mois de la période qui précède l'âge de 62 ans.

Si la compagnie le désire, un employé peut être mis à la retraite après l'âge de 55 ans s'il totalise 10 années de service continu. Dans ce cas, sa pension, payable sans déduction, sera calculée d'après ses années de service jusqu'à la date de mise à la retraite.

Retraite pour invalidité

Tout employé souffrant d'une invalidité permanente et complète, et qui totalise 10 années de service continu pourra prendre sa retraite et toucher une pension égale à la pension de retraite régulière, calculée en fonction des années de service jusqu'à la date d'entrée en retraite pour invalidité.

Allocation spéciale

Tout employé prenant sa retraite et totalisant 30 années ou plus de service a droit à une pension supplémentaire dite allocation spéciale.

Cette allocation spéciale, versable aux employés qui prennent leur retraite après le 31 mars 1979, sera calculée de façon que l'employé touche une retraite totale de \$700 par mois. Cette allocation spéciale ne sera versable que jusqu'à la date où l'employé atteint l'âge réglementaire donnant droit aux prestations.

Cotisations

L'employé ne verse pas de cotisations.

Prestations de cessation de service

Lorsqu'un employé quitte un emploi après dix années de service ininterrompu, et qu'en raison de son âge il n'a pas encore droit à la retraite anticipée, il pourra bénéficier d'une retraite différée avec droits acquis, versable à l'âge de 65 ans, égale à la retraite normale calculée sur la base de ses années de service jusqu'à la date de cessation du travail.

Tout employé qui a quitté son emploi et qui a droit à une pension différée, pourra choisir de toucher une pension réduite versable à partir de l'âge de 60 ans. Elle sera calculée à partir de la pension versée à l'âge réglementaire sur la base des années de service jusqu'à la date de cessation, et il sera effectué une déduction de 4/10% de 1% pour chaque mois de la période précédant l'âge de 65 ans.

Prestations de décèsAvant la retraite

A la suite du décès d'un employé qui aurait eu le droit de prendre sa retraite, une indemnité sera versable à son conjoint et sera calculée sur la base de la pension que l'employé aurait touchée s'il avait pris sa retraite à la date du décès.

Après la retraite

A moins que l'employé n'en décide autrement, ou d'il n'a pas de conjoint à charge au moment où il prend sa retraite, il touchera une pension se montant à 95% de la pension normale.

Lorsque l'âge du conjoint excède de 5 ans celui du cotisant, ce pourcentage augmente de $\frac{1}{2}\%$ pour chaque année au-dessus de ces cinq ans (maximum 5%) et il diminue de $\frac{1}{2}\%$ pour chaque année dans le cas inverse. Cette pension sera versable au conjoint survivant jusqu'à concurrence de 60% de son montant au moment du décès.

La retraite mensuelle supplémentaire n'entre pas dans ce cadre et sera versable pendant le reste des années de vie du retraité.

CONSEIL DES ÂÎNÉS D'OTTAWA

APPENDICE «14-B»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT
SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

Le 1^{er} février 1979

CONTENU, RÉSUMÉ et RECOMMANDATIONS

1. INTRODUCTION

Le présent mémoire se fonde sur 300 réponses à un questionnaire que nous avons distribué.

2. L'IMAGE DE MARQUE DES PERSONNES ÂGÉES

RECOMMANDATION: C'est l'image positive des personnes âgées, qui devrait être mise en valeur.

La société doit modifier sa perception des personnes âgées et les considérer avec plus de justesse et de façon moins condescendante. Parmi ceux qui déforment le plus la réalité, nous trouvons des publicistes, des médecins, des médias et nos amis plus jeunes.

3. ÂGE DE LA RETRAITE

RECOMMANDATION: L'âge de la retraite devrait être variable; ceux qui désirent prendre leur retraite avant 65 ans devraient pouvoir le faire; et ceux qui désirent continuer à travailler après 65 ans devraient également pouvoir le faire.

La retraite à 65 ans était pratique pour les employeurs, les actuaires et ceux qui voulaient planifier leur retraite; cet âge n'est toutefois plus significatif. La perte du revenu et du statut au moment de la retraite peut entraîner des problèmes émotionnels et physiques. Un grand nombre de personnes donnent leur meilleur rendement après 65 ans; en les mettant à la retraite, le Canada se prive ainsi de leur expérience et de leurs aptitudes. Ceux qui le désirent devraient pouvoir prendre leur retraite véritable ou commencer à travailler à temps partiel avant d'atteindre 65 ans.

SERVICES D'AIDE À DOMICILE

RECOMMANDATION: Il faudrait accorder une priorité absolue aux services d'aide à domicile parmi les besoins des personnes âgées.

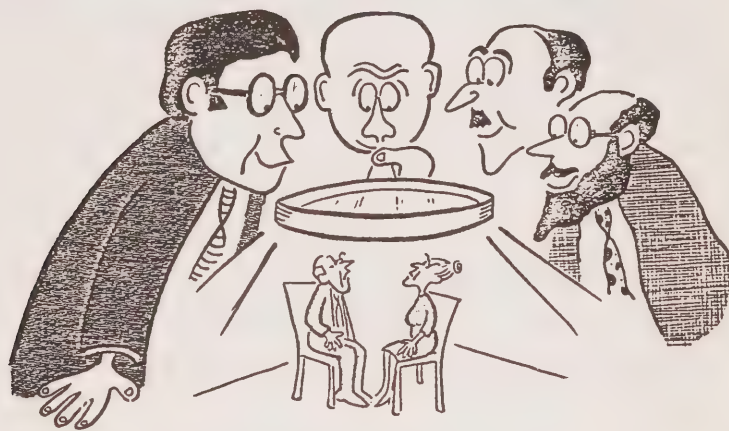
Les niveaux appropriés de gouvernement devraient s'occuper de coordonner la création et le financement de ces services. Il faudrait coordonner et intégrer les services sanitaires et sociaux des secteurs public et privé destinés aux personnes âgées. Il faudrait que les personnes âgées participent à la planification et à la gestion de ces services.

Les services d'aide à domicile permettent aux personnes âgées de rester autonomes et de ne pas avoir recours aux institutions spécialisées. De nombreuses personnes âgées en ont besoin dès maintenant ou envisagent d'y recourir. Les Services d'aide aux personnes âgées d'Ottawa-Ouest offrent un bon exemple de ce genre de services. Il en coûte moins cher de subventionner ces services que les institutions spécialisées. Il faudrait toutefois assurer des soins en institution aux quelques personnes âgées qui en ont vraiment besoin. Les personnes âgées peuvent contribuer grandement à la planification et à la gestion des services sanitaires et sociaux dont elles ont besoin.

ANNEXES

1. Exemple du questionnaire dont on s'est servi pour obtenir l'opinion des personnes âgées
2. Renseignements sur le Conseil des aînés d'Ottawa

Tout le monde se penche sur notre cas



Le paradoxe de la vieillesse en pleine «génération Pepsi»

Illustrations de Bülbül

Commentaires d'Irene Paull

(Reproduit avec l'autorisation de l'éditeur)

INTRODUCTION

- 1.1 Tout le monde se penche sur notre cas: des centaines d'études sur les soins et l'alimentation des personnes âgées nous donne l'impression de n'être que des statistiques pour les dossiers; nous sommes des coches, des astérisques et des pourcentages. Mais nous sommes des êtres humains, qui veulent tout autant que les autres conserver leur indépendance.
- 1.2 L'inquiétude manifestée par votre précédent Comité sur la gérontologie, présidé par le sénateur Croll, nous a incités fonder de grands espoirs sur ce nouveau comité. Nous espérons qu'il considérera comme des êtres humains les personnes dont nous sommes les porte-parole qu'il reconnaitra que la satisfaction de nos besoins sera profitable pour le Canada et que des mesures devront être prises pour donner suite à vos recherches.
- 1.3 Nous sommes donc heureux de profiter de cette occasion pour indiquer trois domaines précis dans lesquels des mesures des maintenant:
- L'image de marque personnes âgées
 - L'âge de la retraite
 - Les services d'aide à domicile
- 1.4 Vous remarquerez peut-être que nous avons faissé de côté d'autres domaines importants, plus précisément les pensions et le revenu des retraites. Afin d'éviter les répétitions, notre Conseil a décidé, avec le Council of Aging of Ottawa-Carleton que chacun de nous ne traite que de certains sujets dans nos mémoires respectifs présentés au Comité. En ce qui concerne les

discussions ayant trait aux pensions, aux allégements fiscaux, aux régimes d'épargne-retraite, aux femmes à la retraite ainsi que l'information avant et après le départ en retraite, nous vous renvoyons au mémoire du Council on Aging.

- 1.5 Nous présentons en annexe au présent mémoire un exemplaire du questionnaire dont nous nous sommes servis pour susciter des réactions, et non pour obtenir un échantillonnage scientifique. Les 311 personnes âgées qui ont répondu rapportent les faits tels qu'ils sont. Leurs réponses constituent le fondement de notre mémoire.

L'IMAGE DE MARQUE DES PERSONNES AGÉES

- 2.1 RECOMMANDATION: C'est l'image positive des personnes âgées qui devrait être mise en valeur.

QUELQUES RÉPONSES À NOTRE QUESTIONNAIRE:

- 2.2 "Lorsque je leur dis que je vais atteindre soixante-dix ans, ils deviennent réellement déplaisants!"
(commis aux comptes retraité)
- 2.3 "La société ne considère pas les personnes âgées comme des citoyens à part entière" (Mlle Gertrude Lemire)
- 2.4 "Avons-nous continué à travailler en dépit de toutes sortes de maladies et de difficultés qui nous ont assaillies, simplement pour nous voir privés de notre dignité?" (Madame A. Clarke)
- 2.5 Les gens considèrent que vous n'êtes plus dans les "courant", que vous êtes définitivement âgé, et que vous n'êtes plus capable de faire certaines choses." (Monsieur Wilbert A. Crawford)
- 2.6 "On se demande si on est utile." (Mlle Bernadette Tarte)
- 2.7 "Les personnes âgées ne devraient pas être classées en une seule catégorie. Elles sont différentes les unes des autres; surtout que les organes d'information ont toujours tendance à présenter un portrait des personnes âgées dont la santé est ébranlée, pour une raison quelconque." (Infirmière diplômée en retraite)
- 2.8 "A l'occasion j'ai offert bénévolement mes services, et j'ai été "humiliée" par des jeunes lorsqu'ils ont constaté que j'avais dépassé "la soixantaine", ou on m'a donné à exécuter des tâches qui ne requièrent aucune capacité comme si j'étais sénile!" (Madame D. Fairbairn)
- 2.9 "Nous ne sommes pas des inadaptés! Simplement des vieillards fatigués qui vous ont ouvert la voie. Laissez-nous jouir de nos années de vieillesse." (Sténographe retraitée)
- 2.10 "Aucune personne âgée n'a besoin qu'on la fasse passer pour invalide. Les personnes âgées ont simplement besoin d'occupations intéressantes. (Monsieur R. G. Dunlop)

Comme le savent tous ceux qui lisent les résultats des enquêtes, 92% des personnes âgées au Canada ne sont pas dans des établissements spécialisés pour les vieillards. Et par conséquent nous voulons être considérés comme des personnes qui, dans la mesure du possible, mènent au cours de leur vieillesse le genre de vie qu'elles ont mené auparavant. Mais si la société veut nous considérer sous cet aspect, un changement d'attitude est nécessaire. Les attitudes ne peuvent être réglementées par la loi, mai on peut les surveiller. Toutes les personnes âgées devraient se tenir sur leur garde contre les attitudes condescendantes, et faire remarquer poliment à ceux qui les offensent qu'elles meritent une considération plus constructive.

2.12 Les annonceurs sont parmi les principaux coupables. Ils amènent tout le monde, les vieillards et les jeunes, à penser que "l'orange est belle" mais que l'âge la flétrit. Ils nous font éprouver un sentiment de culpabilité et de honte parce que notre peau est plissée ou ridée, ou qu'elle n'a plus la fraîcheur de la jeunesse. Ils nous poussent à acheter des produits au moyen de slogans publicitaires tels que le "produit qui fait disparaître les rides". Ils amènent les jeunes à nous regarder et à nous dire: "Je ne veux jamais vous ressembler, je hais la vieillesse." Nous conseillons aux annonceurs de trouver d'autres moyens pour chercher à écouler leurs produits plutôt que de tourner la société contre nous.

2.13 Certains médecins doivent changer d'attitude. Il s'agit de ceux qui considèrent que les personnes âgées sont au bout de leur rouleau; ils capitulent en disant: "A votre âge, vous devez vous attendre" Lorsqu'un médecin prononce ces paroles, la personne âgée devrait lui raconter l'histoire du vieillard de 104 ans qui se plaignait à son médecin de la douleur qu'il ressentait au genou droit. Lorsque le médecin lui dit: "Après tout, vous ne pouvez pas vous attendre à être agile", le vieillard lui répondit sèchement: "Mon genou gauche a 104 ans également, pourtant il ne me fait pas rual."* Nous ne voulons pas que les médecins nous classent prématurément dans leurs dossiers comme victimes de la "vieillesse chronique". Nous voulons que les médecins nous soignent comme ils soignent leurs autres malades.

2.14 Puisque les organes d'information sont des artisans d'attitudes, nous aimerions qu'ils cessent de nous présenter, lorsque nous avons atteint l'âge de 95 ou 100 ans, comme si le nombre des années est un exploit en soi. Il n'y a pas de doute que l'importance d'une longue vie réside dans sa qualité. Le nombre total des années est sans importance. Atteindre l'âge de 100 ans est uniquement un tribut à l'instinct de survivance.

Mais ce fut également le cas de l'exploit réalisé par Frank Perkin: il a réussi à survivre durant 399 jours dans une boîte de 8' X 8' placée au sommet d'un poteau télégraphique de 50'. Ce que nous faisons de nos années supplémentaires est important. C'est le message que nous suggérons aux organes d'information de transmettre au public.

* De: Alex Comfort, A Good Age; New York, Crown Publishers, 1976.

- 2.15 Et nous voulons que nos amis qui sont plus jeunes que nous cessent de nous dire: "Par exemple, vous semblez si jeune pour votre âge!" Nous avons reçu notre jeunesse, avec tous ses prétendus "attraits". Maintenant nous avons notre âge, nous l'aimons et nous voulons découvrir ces avantages. Nous voulons que nos amis cessent de nous dire: "Mais vous êtes l'exception, vous êtes encore actif." Pour leur répondons que nous sommes ce que nous avons toujours été. Si auparavant nous étions actifs, nous le sommes encore; si, à cette époque là, nous étions sociables, nous le sommes encore; si nous aimions la solitude, nous l'aimons toujours. Nous ne changeons pas de personnalité au matin de notre soixante-cinquième anniversaire, nous avons simplement vécu un peu plus longuement. Pour la société, la personne âgée est celle qui brusquement, à 65 ans, cesse simplement toute activité, à part la respiration! C'est totalement faux!

L'AGE DE LA RETRAITE

- 3.1 RECOMMANDATION: L'âge de la retraite devrait être variable; ceux qui désirent prendre leur retraite avant 65 ans devraient pouvoir le faire; et ceux qui désirent continuer à travailler après 65 ans devraient également pouvoir le faire.

QUELQUES RÉPONSES À NOTRE QUESTIONNAIRE:

- 3.2 "La retraite obligatoire avant 65 ans, à 65 ans, ou après 65 ans est également absurde; tout dépend de l'état de santé de la personne en cause." (Retraité)
- 3.3 "Pendant dix huit ans et demis j'ai été au service du gouvernement de l'Ontario, j'ai été obligé de prendre ma retraite en juin 1970, à 55 ans, avec une très maigre pension, pour des raisons de santé. Mais des députés peuvent remplir leur mandat pendant six ans, je crois, et s'ils ne sont pas réélus, toucher une pension relativement élevée; cela ne devrait pas se produire. C'est contraire à l'égalité des chances et c'est discriminatoire." (M. Murray R. Topping)

3. "Après 65 ans, on pourrait offrir un travail à demi-temps à ceux qui le désirent et qui ont la santé et les facultés intellectuelles suffisantes pour continuer à travailler."
(directrice de personnel, retraitée)
- 3.5 "Si une personne désire prendre sa retraite anticipée, pour des raisons de santé ou d'autres motifs, elle devrait être autorisée à le faire." (Docteur Ross A. Chapman)
- 3.6 "J'ai dû prendre ma retraite à 65 ans ,... mais j'aurais préféré continuer à travailler puisqu'à ce moment-là j'en étais capable." (retraité)
- 3.7 "Je pense que les travailleurs devraient, s'ils le désirent, prendre leur retraite à n'importe quel âge, s'ils estiment que la pension qu'ils toucheront leur permettra d'assurer leur subsistance." (Mlle Alison Taylor Hardy)
- 3.8 Il n'y a aucune loi qui nous oblige à prendre notre retraite à 65 ans. Cet âge a été choisi lorsque la durée ordinaire de la vie humaine était brève; il est devenu commode pour certains employeurs, administrateurs de régimes de pensions et actuaires. Il est certain que l'accroissement de la durée de la vie humaine rend cet âge de la retraite plutôt archaïque, et que l'avènement de l'ordinateur rend ce facteur de commodité désuet.
- 3.9 L'importance presque mystique accordée au chiffre 65 explique partiellement l'attitude de la société envers les personnes âgées. Nous ne sommes plus membres de la population active, nous avons reçu la montre en or pour nous aider à compter les longues heures vides. La société déclare: "Laissez-les se distraire jusqu'à ce qu'ils aient besoin qu'on s'occupe d'eux, ils peuvent alors se retirer dans des établissements que nous fournirons." À la suite de l'amélioration des soins médicaux prodigués et de l'accroissement de la longévité, nous pensons que 65 ans ne devrait plus être la dernière limite pour la mise à la retraite.

3.10 Ceux qui ont répondu à notre questionnaire ont exprimé la même opinion. Certains admettaient la limite fixée à 65 ans. Mais un grand nombre, particulièrement ceux qui n'avaient pas eu la possibilité de verser des cotisations à des régimes privés de pension (et il s'agit de 60% de la population active) n'étaient pas d'accord. Une personne a déclaré: "Nous ne voulons pas d'aumônes. Nous vous prions de nous laisser continuer à travailler, au moins à temps partiel, lorsque nous en sommes capables."

3.11 Dans notre société, le niveau de vie d'un particulier est fonction de son revenu, et souvent sa profession détermine son rang social. Une personne qui prend sa retraite se heurte au double choc d'un niveau de vie réduit, et de sa rétrogradation dans la hiérarchie sociale. Nombreux sont ceux qui méprisent les personnes qui ne travaillent pas. "Quelle vie inutile" s'est plaint un de ceux qui a répondu à notre questionnaire. Cher le retraité, cette perte soudaine de revenu et de rang sociale entraîne souvent la perte de tout son amour-propre, perte qui peut provoquer des troubles physiologiques et émotionnels; la dépression, l'alcoolisme, la toxicomanie, l'hypochondrie, et même le suicide sont trop fréquents parmi les personnes âgées.

À cause de ces problèmes les personnes âgées peuvent être obligées de se prévaloir de façon permanente des services médicaux.

L'internement et des soins médicaux très coûteux pourraient être évitées en bonne partie si on n'obligeait pas les personnes âgées à prendre leur retraite avant qu'elles soient prêtes et consentantes à le faire.

- 3.12 Nous savons que l'âge de la retraite a été fixé initialement à 65 ans en tant que mesure humanitaire; elle libérerait les travailleurs de l'esclavage du travail. En revanche, de nombreux travailleurs, particulièrement ceux qui occupent des emplois qui requièrent un effort intellectuel plutôt que physique, donnent leur meilleur rendement après leur 65^e ou même leur 75^e anniversaire. True Davidson est devenue maire d'East York à l'âge de 66 ans; elle a abandonné la politique quatre ans plus tard non, pas pour prendre sa retraite mais pour rédiger une rubrique dans un quotidien de Toronto. Tom Williams, acclamé comme étant le "pilote le plus âgé du Canada", a continué à piloter des avions jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite à 88 ans. Lorsqu'elle était septuagénaire Marg Bailey a effectué la marche annuelle de trente miles pour Miles for Millions. À l'âge de 70 ans, un fonctionnaire retraité de l'Ontario, Lachlan MacLean Morrison, a exposé vingt-deux tableaux qu'il avait peints au cours des deux années précédentes. À l'âge de 100 ans, le professeur de musique de Toronto Louise Tandy Murch enseignait, jouait de la musique, donnait des concerts, faisait cuire des plats au four et faisait de la gymnastique régulièrement. Le Canadien Gordon Anderson Bates qui a mené une croisade en faveur de la santé publique, a passé une longue vie à prôner la médecine préventive; à l'âge de 89 ans, il était encore actif en tant que directeur de la Ligue canadienne de santé. Lorsqu'elle était sexagénaire, Hella Hesse a abandonné le poste de directrice de l'entretien ménagère d'un hôpital de la Colombie-Britannique pour devenir administrateur de services sanitaires au Nigéria, chargée d'administrer un hôpital de district, un centre sanitaire rural et dix dispensaires. Yin Lo, un Canadien d'origine chinoise, a organisé lorsqu'il était octogénaire des activités à Vancouver à l'intention de personnes âgées délaissées.*

-
- * Exemples de: John A. B. Mcleish, The Ulyssean Adult: Creativity in the middle and later years; Toronto, McGraw-Hill
Reyerson, 1976.

Si des personnes ayant de tels talents gardent leurs aptitudes voire les améliorent après 65 ans, ne pourrait-on en dire autant de la population active? Le Canada n perd-il pas leurs aptitudes, leur expérience et leur fiabilité -- autant d'éléments essentiels des ressources de notre pays? Le Canada ne fait-il pas de la discrimination envers ceux d'autre nous qui ont fait partie de la population active? Après tout, si les sénateurs ne sont pas forcés de prendre leur retraite à 75 ans, pourquoi les autres le seraient-ils.

3.13 Par contre, nombre de personnes peuvent désirer une certaine transition. Voici ce que suggère une des réponses au questionnaire: que l'employeur commence, 5 ans environ avant la date de la retraite, à donner chaque année à l'employé de plus longues vacances afin de lui permettre de s'habituer graduellement à davantage de loisirs et d'entrevoir les avantages et les inconvénients de la retraite. Un employé pourrait désirer travailler d'abord à mi-temps, avant de prendre une retraite complète. La Suède a notamment lancé un programme permettant à un employé de se retirer à 60 ans en recevant une pension partielle et en travaillant à mi-temps. Le ministre Suédois de la main-d'oeuvre signale que cette réforme a été particulièrement bien accueillie tant par les employés que par les employeurs. On constate également qu'il y a des milliers de travailleurs qui sont prêts à prendre leur retraite complète avant 65 ans. Cette solution devrait être possible. Il est probable que votre Comité s'occupe davantage de retarder l'âge de la retraite. Toutefois, nous vous demandons d'étudier la possibilité de rabaisser cet âge, pour ceux qui le désirent.

3.14 D'ici l'an 2001, les citoyens âgés représenteront 12% de la population canadienne et d'ici l'an 2030, 20%. Si la croissance démographique diminue, les effectifs de main-d'oeuvre, - soit le secteur imposable le plus important de la population, - constituera une plus petite partie de la population qu'à l'heure actuelle. Il se peut alors que la société réclame que les

personnes ayant dépassé 65 ans continuent à travailler. Il est temps que le Canada se montre plus souple vis-à-vis de l'âge de la retraite: moins de 65 ans pour ceux qui le désirent, et plus de 65 pour ceux qui veulent continuer à travailler. Les actuaires et les planificateurs de pensions pourront bien dire: "C'est impossible!" Les ordinateurs ne devraient pas contrôler la planification des mesures sociales mais répondre aux besoins y afférents.

AIDE À DOMICILE

- 4.1 RECOMMANDATION: On devrait accorder à l'aide à domicile la première priorité parmi les besoins des personnes âgées. Les différents palliers de gouvernement devraient se charger de coordonner la création et le financement de ces services. En outre, il devrait y avoir une étroite coordination et une intégration des services publics et privés en matière de services médicaux et d'aide sociale destinés aux personnes âgées. Ces dernières devraient d'ailleurs participer à la planification et à l'exploitation de ces services.

QUELQUES RÉPONSES À NOTRE QUESTIONNAIRE:

- 4.2 "Il est très important pour les personnes âgées de pouvoir rester chez elles aussi longtemps que possible. Un peu d'aide dans les travaux de la maison les aiderait à rester autonomes." (fonctionnaire à la retraite)
- 4.3 "Ma femme et moi n'avons jamais habité dans un appartement. Le changement serait donc difficile pour nous, étant donné que nous adorons nos fleurs et notre jardin qui constituent notre principal passe-temps depuis que nous sommes à la retraite: je deviendrais fou si je n'avais plus mon jardin pour m'occuper ... Nous pensons que les immeubles à appartements pour personnes âgées sont valables et bien subventionnés pour ceux qui peuvent s'accoutumer à y vivre. C'est une autre histoire lorsque l'on a été habitué à une vie de cultivateur dans son jeune âge et que l'on ne peut s'habituer à vivre en appartement." (expéditeur de boulangerie, à la retraite)

"Nous avons l'impression que tous les paliers de gouvernement préféreraient nous voir dans des logements subventionnés ou dans des appartements pour personnes âgées. Pourtant, il y a certainement moyen de pouvoir rester chez soi, dans la maison pour laquelle on a travaillé, économisé, et pour laquelle on s'est privé de manière à la payer et à la posséder."
(Mme Doreen Cooper)

4.5 "If services were free, we would like to have some assistance to clean our home. Right now, we would like to have our window panes washed; my wife is sick ... I am disabled and unable to do this work. In addition to this, I would like to have some help to clean the kitchen walls, the hall and the ceiling and to remove the snow. I am unable to pay for this. (retired Security Agent)

4.6 "Le plus urgent pour nous serait d'obtenir l'entretien de la maison à bon marché, qu'il s'agisse de tondre le gazon, de débayer la neige, d'enlever les poubelles ou de nettoyer. Pour le moment, nous sommes chez nous mais l'incertitude et les frais d'assistance rendront peut-être la chose impossible à l'avenir. Si ce problème pouvait être réglé, cela ferait épargner au pays des millions de dollars actuellement investis dans des maisons de repos, une administration coûteuse et dans des appartements pour personnes âgées."
(M. et Mme Jeffrey et Jeane Bowles)

4.7 Que la société nous considère comme des êtres humains normaux et que nous ayons le choix de choisir l'âge de notre retraite, constituent des demandes types des citoyens âgés de l'heure actuelle. Nous ne ressemblons pas en cela à nos grands parents: ils étaient, par la force des choses, dociles, dépendants et mourraient jeunes. Nous sommes au contraire actifs, indépendants et nous vivons beaucoup plus vieux.

- 4.8 Nous admettons cependant que le vieillissement détériore l'organisme: plus il devient vieux, plus il a besoin de soins et d'attention. Nous apprécions les services de soins médicaux au Canada et le nombre d'institutions disponibles pour ceux d'entre nous qui en ont besoin. Nous sommes également conscients du coût que représentent les maisons de repos et les hôpitaux que ce soit au stade de la construction, du maintien ou de l'exploitation. Compte tenu de la très forte hausse du nombre de citoyens de plus de 65 ans prévue pour les 50 années à venir, le contribuable canadien pourrait bien ne pas être en mesure de répondre à la demande de lits.* Nous sommes donc d'avis, nous du Conseil des aînés d'Ottawa, qu'il est temps que le Canada nous aide à rester indépendants et à nous passer des institutions aussi longtemps que possible, de manière à garder des lits disponibles pour ceux qui en ont vraiment besoin.
- 4.9 Nous estimons que le plus urgent c'est de créer des services d'aide suivants: nettoyage, courses, transport, tondage du gazon, enlèvement de la neige, entretien de la maison et fourniture de repas par des unités mobiles. Nous pouvons être frappés de faiblesse de la vue, de surdité, d'arthrite, d'attaques cardiaques, mais nous ne devons pas pour autant devenir des légumes. Avec un peu d'aide, nous pourrions réussir à avoir une vie à peu près normale.
- 4.10 Deux cent soixante-dix réponses sur trois cents indiquaient que les personnes âgées devraient rester dans leur propre collectivité. Toutefois deux cents personnes âgées ont actuellement besoin d'aide pour pouvoir rester chez elle ou devraient en avoir besoin sous peu. Ce qui ne veut pas dire que les deux cents personnes aient répondu qu'elles souhaitaient avoir tous les services que nous avons demandés: elles ont choisi les domaines dans lesquels elles ont des problèmes ou pourraient en avoir.

* Pour une étude plus approfondie des besoins et coûts à venir des institutions pour les personnes âgées, voir: Daniel Jay Baum, Warehouses For Death; Don Mills, Burns and MacEachern, 1977.

Les personnes qui vivent en appartement n'ont pas de problèmes d'entretien, de toudage de gazon ou de déblaiement de neige mais par contre elles ont besoin d'aide pour faire des courses et pour se déplacer. Les chiffres illustrent donc tout bien les besoins présents et à venir.

- 4.11 Sur les cent personnes qui ont indiqué ne pas avoir besoin de ces services d'aide, nombre d'entre elles avaient déjà pris d'autres arrangements. Une femme a dit: "Ce sont tous ces problèmes qui m'ont fait quitter ma maison". D'autres qui n'ont pas de problèmes maintenant ont pourtant ajouté: "Je n'ai pas encore besoin de ces services, mais qui sait!"; "J'ai 84 ans et pour le moment je n'en ai pas besoin"; "Dieu merci, je n'en ai pas encore besoin"; "Je n'en ai pas besoin maintenant mais si je deviens handicapé, je pourrais en avoir besoin". Deux thèmes ressortent de ces remarques: l'orgueil de pouvoir encore s'occuper de soi-même et la préoccupation de la disponibilité de l'aide en cas de nécessité.

- 4.12 Le besoin le plus pressant en ce qui concerne les personnes âgées c'est donc un vaste programme d'aide à domicile, planifié de concert avec les intéressés. Certaines collectivités en ont déjà reconnu la nécessité: les services d'aide des Aînés d'Ottawa-Ouest en sont le résultat. Au cours des onze premiers mois d'exploitation (de janvier à novembre 1978), cette association a assuré 860 services auprès de 288 personnes âgées. Les services en question peuvent nécessiter quelques heures ou plusieurs jours. Cette association dispose d'environ 50 bénévoles qui visitent les personnes âgées et assurent leur transport en cas de rendez-vous médicaux. Environ 25 employés rémunérés reçoivent un salaire légèrement supérieur au salaire minimum pour les services suivants: enlèvement de la neige, tondage du gazon, travaux ménagers, nettoyage, réparations mineures et autres tâches. Si une personne âgée est incapable de payer, l'association essaiera de trouver un travailleur bénévole pour accomplir la tâche -- mais dans la majorité des cas, les personnes concernées peuvent et veulent payer les services rendus.

De tels efforts communautaires doivent être encouragés par une participation plus forte du gouvernement au financement. Il est toutefois nécessaire de procéder à une vaste planification pour s'assurer que toutes les communautés sont en mesure de fournir ces services aux gens âgés.

4.13 Nous ne demandons pas que ces services d'aide soient fournis gratuitement. Un grand nombre d'entre-nous ont les moyens de les payer et seraient heureux de le faire. Quelques-uns d'entre-nous auraient besoin de subsides mais il est généralement admis que, même si les services d'aide étaient fortement subventionnés, le coût en serait beaucoup moins élevé que celui de la construction, de l'entretien et de l'exploitation d'un plus grand nombre d'établissements.

4.14 Nous avons insisté sur l'importance de garder le plus longtemps possible les gens âgés chez-eux. Nous devons toutefois admettre qu'il y aura toujours des gens âgés qui auront besoin de recevoir certains types de soins dans un établissement. Pour ce petit nombre -- et il n'y a pas lieu qu'il soit élevé -- il doit y avoir suffisamment de lits et d'installations disponibles pour les maladies chroniques..

4.15 On dit que dans la région d'Ottawa la gamme de ces installations peut être très avantageusement comparée avec celle qui existe ailleurs dans la province. Nous pouvons toutefois nous trouver en présence d'une prolifération de tels services, en particulier parmi les organismes non-gouvernementaux, et d'un double emploi éventuel des efforts. De concert avec le Council on Aging (et son organisme apparenté, le Conseil de planification sociale) le Conseil des Aînés d'Ottawa est d'avis que l'une de nos fonctions consiste à réduire au minimum ce double emploi par des discussions et la persuasion. Il est indispensable que les gens âgés participent à la planification, à la coordination, à l'intégration et à la gestion des services privés de santé et des services sociaux destinés à satisfaire leurs besoins. Nous ne voulons pas

que des professionnels nous disent quels sont nos besoins et comment les satisfaire. Nous sommes les plus qualifiés dans ce domaine. Nous désirons collaborer avec les professionnels pour nous assurer qu'il existe des services pour satisfaire à ces besoins. Au niveau de la planification, nos connaissances peuvent aider à établir les services dont nous avons besoin. Au niveau de l'exécution, notre travail peut aider à fournir ces services aux autres personnes âgées. Aux deux niveaux, notre participation peut constituer une ressource inestimable qui ne peut être égale sans des frais fortement accrus.

4.16 Au cours du siècle actuel, il y a eu au Canada trois réalisations importantes pour résoudre les problèmes des gens âgés. La première a eu lieu en 1927 année où a été créé la pension de la vieillesse. Elle constituait un progrès notable mais les conditions strictes qu'elle comportait en matière d'évaluation des ressources rendait les gens âgés honteux de devoir la demander. La deuxième réalisation a eu lieu en 1952 lorsque la pension de la vieillesse est devenue universelle. L'évaluation des ressources a été supprimée et la situation des gens âgés s'est immédiatement améliorée. Il a été ensuite créé en 1968 l'assurance-maladie universelle qui, bien entendu, a profité à tous les Canadiens mais plus spécialement aux gens âgés.

4.17 Le moment de la quatrième réalisation est maintenant venu. Le Conseil des Aînés d'Ottawa est d'avis qu'elle doit consister en un programme complet de services d'aide à domicile afin que les gens âgés puissent continuer à vivre dans la dignité, la confiance et leur cadre de vie habituel.

OTTAWA SENIOR CITIZENS COUNCIL

53 Queen Street, Room 16
Ottawa, Ontario K1P 5C5

Tel. 234-8044
234-5857

a être traduit

The Ottawa Senior Citizens Council promotes the health, happiness and welfare of seniors. It believes and demonstrates that the over 65's continue to be part of community life. It is an organization of seniors themselves working for seniors. The Council is an affiliation of over forty seniors clubs; it has, too, many individual members. Club affiliation fees are determined by the size and nature of the club; individual membership is \$3.00. The Council thus represents and speaks for several thousand Ottawa seniors. It encourages more clubs to affiliate and more individuals to join. The stronger the organization, the stronger is the Council's voice.

The O.S.C.C. serves the seniors of Ottawa in many ways.

1. THE O.S.C.C. OFFICE: 53 Queen Street, Room 16 234-8044
Monday to Friday, 10:00 am to 3:00 pm

This information and referral centre is staffed by senior citizen volunteers. During 1978, over 3200 inquiries were answered. The service is free.

2. RÉPERTOIRE DES SERVICES POUR LES PERSONNES AGÉES
D'OTTAWA-CARLETON

Le Conseil des aînés d'Ottawa publie le Répertoire. On l'a décrit comme étant "un des plus complets du genre au Canada". On peut en obtenir un exemplaire du Bureau du Conseil.

3. SEMAINE DES PERSONNES AGÉES D'OTTAWA-CARLETON

La troisième semaine du juin a été proclamée par le gouvernement de l'Ontario comme étant la "Semaine des personnes âgées". Le Conseil des aînés d'Ottawa coordonne les activités de cette semaine pour la région. Un grand nombre de personnes âgées bénévoles planifient et s'occupent de ces activités tandis que plusieurs milliers de personnes âgées y participent.

4. MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA VILLE D'OTTAWA

Tous les ans, le Conseil des aînés présente un mémoire au maire ainsi qu'au Board of Control d'Ottawa. Dans ce mémoire le Conseil fait connaître à la ville les nombreuses préoccupations

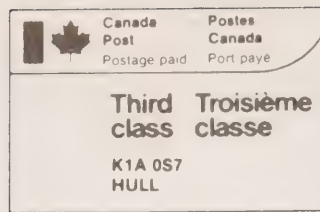
des personnes âgées d'Ottawa. Les réponses apportées par l'Hôtel de ville d'Ottawa au mémoire ont permis d'établir une excellente coopération entre la ville et le Conseil. Parmi les nombreux domaines qui font présentement l'objet de discussions nous retrouvons entre autres les questions relatives au transport, aux dégrèvements fiscaux ainsi qu'à des services améliorés d'aide à domicile.

5. ÉDUCATION PERMANENTE

Le Conseil encourage les personnes âgées à profiter des occasions spéciales qui leur sont offertes de poursuivre leurs études à l'Université Carleton, à l'Université d'Ottawa, au Collège Algonquin ainsi que celles qui leur sont offertes par le Conseil scolaire d'Ottawa. Le Conseil préconise la création d'une école de jour pour adultes.

6. RENCONTRES DU CONSEIL

Les membres du Conseil se réunissent le deuxième mardi de chaque mois au Centre communautaire Westboro, 411 chemin Dovercourt, à 14 heures. Toutes les personnes intéressées sont invitées à venir entendre l'orateur invité et à échanger leurs idées tout en dégustant un café.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Rockwell International of Canada Limited:

Mr. A. J. Harkness, Vice-President;
Mr. Dan Heslin, Director, Employee Benefits Program,
Pittsburg, PA.;
Mr. Leo Pygiel, Consultant, GBB Associates Ltd.

Ottawa Senior Citizens' Council:

Mrs. Marjorie Mann, Immediate Past President;
Gertrude Lemire;
Mr. Al Hoey, Executive member;
Reverend Robert McEthinney, Parkdale United Church;
Mrs. Ethel Wilson.

Rockwell International of Canada Limited:

M. A. J. Harkness, vice-président;
M. Dan Heslin, directeur, Programme des prestations aux
employés, Pittsburg, PA.;
M. Leo Pygiel, consultant, GBB Associates Ltd.

Conseil des aînés d'Ottawa:

M^{me} Marjorie Mann, présidente sortant;
Gertrude Lemire;
M. Al Hoey, membre exécutif;
Révérend Robert McEthinney, Parkdale United Church;
M^{me} Ethel Wilson.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Spécial
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
Spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Tuesday, February 6, 1979

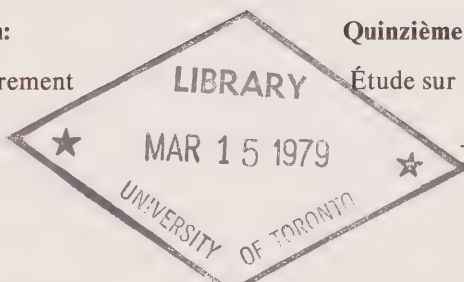
Le mardi 6 février 1979

Issue No. 15

Fascicule n° 15

Fifteenth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Quinzième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire



WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*
The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

| | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |
| (<i>Madawaska-Restigouche</i>) | |
| (Quorum 5) | |

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll
Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

| | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |
| (<i>Madawaska-Restigouche</i>) | |
| (Quorum 5) | |

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 6, 1979
(20)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2:00 p.m., the Honourable Senator Croll presiding.

Present: The Honourable Senators Croll (*Chairman*), Bell, Buckwold, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman, Norrie, Quart, Rowe. (10)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher; Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant; Dr. John Desmarais, Administrator of the Committee.

The following witnesses were heard:

1. *Canadian Chamber of Commerce and Canadian Manufacturers' Association:*

Mr. D. I. W. Braide, Chairman of the Board;
Mr. David A. Nield, Vice-President, Canada Life;
Mr. Kenneth Hallsworth, Vice-President, Ford Motor Company of Canada Limited;
Mr. L. E. Coward, Executive Vice-President and Director, William M. Mercer Limited, Toronto, Ontario.

2. *University of Toronto:*

Professor James E. Pesando,
Professor Samuel A. Rea, Jr., Associate Professors of Economics and Research Associates, Institute for Policy Analysis.

The above witnesses answered questions put to them by the Committee members.

It was ordered that the brief presented by the Canadian Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers' Association be printed as Appendix "15-A", and that the brief presented by the Institute for Policy Analysis, University of Toronto, be printed as Appendix "15-B" to these proceedings.

At 4:45 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 6 FÉVRIER 1979
(20)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures sous la présidence de l'honorable sénateur Croll.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Bell, Buckwold, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman, Norrie, Quart, Rowe. (10)

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal; M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche; M. John Desmarais, administrateur du Comité.

Les témoins suivants sont entendus:

1. *L'Association des manufacturiers canadiens et la Chambre de commerce du Canada:*

M. D. I. W. Braide, président du conseil d'administration;
M. David A. Nield, vice-président, Canada Life;
M. Kenneth Hallsworth, vice-président, Ford Motor Co. of Canada Ltd.;
M. L. E. Coward, F.I.A., F.C.I.A., A.S.A., vice-président exécutif et directeur, William M. Mercer Limited, Toronto, Ontario.

2. *Université de Toronto:*

Le professeur James E. Pesando,
Le professeur Samuel A. Rea, Jr., professeurs adjoints de sciences économiques et chargés de recherches, Institut d'analyse des politiques.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions que leur posent les membres du Comité.

Il est ordonné que le mémoire présenté par la Chambre de commerce du Canada et l'Association des manufacturiers canadiens soit joint en Appendice «15 A», et que le mémoire présenté par l'Institut d'analyse des politiques, Université de Toronto, soit joint en Appendice «15 B» aux présentes délibérations.

A 16 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, February 6, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2 p.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: We have today a joint brief of the Canadian Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers' Association. To my immediate left is Mr. D. I. W. Braide, the Chairman of the Board; next is Mr. Kenneth Hallsworth, and then Mr. D. A. Nield and Mr. L. E. Coward, the expert from William M. Mercer Ltd.

Mr. Braide will first make a statement giving the highlights of the brief, and then we will go into questions.

Mr. D. I. W. Braide, Chairman of the Board, Canadian Chamber of Commerce: Thank you very much, Mr. Chairman.

Honourable senators, it is indeed a privilege for us to appear before your committee this afternoon to present a joint brief on the subject of your investigation, which brief has been prepared by the Canadian Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers' Association.

We have been following with great interest the proceedings of this committee, and we recognize that a very large number of people also have been following the proceedings with equal interest.

We feel it is appropriate that our two organizations, as representatives of employers of many millions of people in this country, appear before you to present a point of view on the question of retirement age policy. Both the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Chamber of Commerce have, over the years, continually developed policies and expressed them to various levels of government, in this general area of health and welfare. Some examples are, submissions on the funding of health care services, income security, pensions and employability of the handicapped; so it is a natural role for us to play to be bringing forward a brief which we hope will assist you in your deliberations.

Today we are appearing very much in a co-operative and supportive kind of mode; we are not here to advocate strongly a particular point of view. The main thrust of our brief, as will be developed later, is to urge that very careful study and research be undertaken into the subject before policy conclusions are drawn. We are very much concerned that that which seems to be right and correct under present circumstances must hold up under future and unforeseeable circumstances. On a subject such as this, which is of such key importance to us all, we would advocate caution, after due deliberation.

Mr. Chairman, before I introduce the members of our joint delegation, might I just make the point that Mr. S. Dolgoy, who is the Senior Economist for the Toronto-Dominion Bank and was the chairman of our joint committee, and had a good

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 6 février 1979

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures afin d'étudier la question de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: On nous soumet aujourd'hui un mémoire commun de la Chambre de commerce du Canada et de l'Association des manufacturiers canadiens. A ma gauche se trouve M. D. I. W. Braide, président du conseil d'administration; M. Kenneth Hallsworth; M. D. A. Nield et M. L. E. Coward, expert de la Société William M. Mercer Limited.

M. Braide débutera en exposant le contenu du mémoire dans ses grandes lignes, nous aborderons ensuite les questions.

M. D. I. W. Braide, président du Conseil d'administration, Chambre de commerce du Canada: Je vous remercie, monsieur le président.

Messieurs les sénateurs, c'est un privilège que de venir témoigner devant notre Comité aujourd'hui afin de présenter un mémoire commun traitant du sujet de votre enquête; ce mémoire a été rédigé par la Chambre de Commerce du Canada et par l'Association des manufacturiers canadiens.

Nous avons suivi, comme beaucoup, les délibérations de ce Comité avec grand intérêt.

Nous avons cru bon que nos deux organisations, qui représentent les employeurs de millions de personnes au Canada, viennent témoigner devant vous ce matin afin de vous exposer leur point de vue au sujet de la question des politiques relatives à l'âge de la retraite. L'Association des manufacturiers canadiens et la Chambre de Commerce du Canada ont, au cours des ans, élaboré des politiques touchant au domaine général de la santé et du bien-être, politiques qu'elles ont d'ailleurs exposées aux divers paliers de gouvernement. Par exemple, nous avons présenté des mémoires sur le financement des services de santé, sur la sécurité du revenu, sur les pensions et les possibilités d'emploi des handicapés; il est donc tout d'abord naturel que nous vous soumettions un mémoire, qui, nous l'espérons, vous sera utile lors de vos délibérations.

Nous sommes venus ici aujourd'hui dans un esprit de coopération et d'appui et non pas pour défendre un point de vue particulier. Comme on le verra ultérieurement, notre mémoire met surtout l'accent sur la nécessité d'entreprendre des études et des recherches approfondies pertinentes avant de tirer des conclusions politiques. Nous tenons beaucoup à ce que les données qui semblent justes et correctes dans les circonstances actuelles se vérifient dans l'avenir, aussi imprévisible soit-il. Nous recommandons de faire preuve de beaucoup de prudence, après des délibérations éclairées, dans un domaine qui est d'une importance capitale pour nous tous.

Monsieur le président, avant de vous présenter les membres de notre délégation mixte, j'aimerais simplement signaler que M. S. Dolgoy, économiste principal de la banque Toronto Dominion et ancien président de notre comité mixte qui a joué

[Text]

deal to do with the preparation of this brief, unfortunately was taken to hospital this past weekend, and I know he is very regretful that he cannot be here to help us present the brief today.

If I may just make a few introductions, on my immediate left is Mr. Ken Hallsworth, Vice-President of the Ford Motor Company, representing the Canadian Manufacturers' Association. Next to him is Mr. David Nield of the Canada Life Assurance Company, who has been involved in the committee which prepared this brief. Next to him is Mr. Laurence Coward, of William M. Mercer Limited. And around the room are other members of our delegation: Mr. Alan Bate of the Bank of Nova Scotia; Mr. Jim Clare of Pouliot, Guerard & Clare; Mr. Bill Moher of Imperial Oil; Mr. Allan Calvert of the Canadian Chamber of Commerce, and Mr. Peter Doyle of the Canadian Manufacturers' Association. That, I believe, completes the roster.

May I now invite Mr. Hallsworth to make a few remarks on the substance of the brief that is presented?

The Chairman: Yes.

Mr. Kenneth Hallsworth, Vice-President, Ford Motor Company of Canada: Mr. Chairman and honourable senators, the Canadian Manufacturers' Association welcomed the opportunity to work with the Canadian Chamber of Commerce in the preparation of this joint submission, and we are pleased, as is the Chamber of Commerce, to appear before this committee. I wish to confirm our endorsement of the submission, as well as Mr. Braide's remarks.

I presume that you have read the brief, and there are two items which I would like to comment on briefly. It appears that the principal arguments being advanced in favour of raising or eliminating the mandatory retirement age, which in most cases is age sixty-five, are demographic and human rights. The first premise for eliminating compulsory retirement at age sixty-five is the economic argument that, because of demographic factors, society can no longer support a large and growing proportion of non-working population. However, the experience of many companies with which I have been associated, is that the majority of employees now retire voluntarily before age sixty-five. At present about two-thirds do so, and this number is growing. Based on this experience the Association believes that relatively few persons would normally opt to work beyond age sixty-five, and that the numbers who might do so would scarcely be sufficient to remedy the economic problems and demographic problems. Therefore, the extension of the retirement age beyond age sixty-five by law does not offer any significant relief to the demographic problems. Accordingly, demographics do not constitute, in our view, a solid and defensible basis for such legislation.

The second premise for changing mandatory retirement age policies is human rights. The Association believed that this raises serious questions: does an individual in fact have a right to such continued employment regardless of the economic implications to this employer or others? Does the right of an individual to remain after age sixty-five take precedence over the right of an individual leaving school who might thus be deprived of his opportunity to enter the labour force? It was on

[Traduction]

un rôle important dans la rédaction du présent mémoire, a malheureusement dû être hospitalisé pendant le week-end; il regrette beaucoup de ne pouvoir être des nôtres pour présenter le mémoire.

J'aimerais maintenant faire quelques présentations; à ma gauche, M. Ken Hallsworth, vice-président de la Société *Ford Motors*, représentant de l'Association des manufacturiers canadiens; à ses côtés, M. David Nield, de la société d'assurance *Canada Life Assurance*, qui a siégé au sein du Comité qui a rédigé le présent mémoire; enfin, M. Laurence Coward, de la société *William Mercer Limited*, et, assis dans cette pièce, d'autres membres de notre association. M. Allan Bates, de la Banque de Nouvelle-Écosse; M. Jim Clare, de *Pouliot, Guerard & Clare*; M. Bill Moher, d'*Imperial Oil*; M. Allan Calvert, de la Chambre de commerce du Canada, et M. Peter Doyle, de l'Association des manufacturiers canadiens. Voilà la liste des témoins.

J'inviterais maintenant M. Hallsworth à faire quelques observations sur le contenu du mémoire présenté?

Le président: Oui.

M. Kenneth Hallsworth, Vice-Président, Ford Motor Company of Canada: Monsieur le président et honorables sénateurs, l'Association des manufacturiers canadiens s'est réjoui de l'occasion qui lui était offerte de rédiger, de concert avec la Chambre de commerce du Canada, le présent mémoire. Nous sommes heureux, tout comme la Chambre de commerce, de comparaître devant le Comité. Je tiens à confirmer que nous endossons les points de vue énoncés dans le mémoire et les observations de M. Braide.

Je présume que vous avez lu le mémoire. Il y a deux articles sur lesquels j'aimerais faire de brèves observations. Il semble que les deux principaux arguments invoqués en faveur de l'élargissement ou de la suppression de l'âge de retraite obligatoire, dans la plupart des cas 65 ans, sont d'ordre démographiques et humanitaires. Dans le premier cas, on allègue qu'en raison de facteurs démographiques, la société ne pourra plus supporter la proportion croissante de citoyens inactifs. Mais d'après l'expérience de nombreuses sociétés dont j'ai fait partie, la majorité des employés prennent volontairement leur retraite avant 65 ans. C'est actuellement le cas des deux tiers d'entre eux, et ce nombre va croissant. En se fondant sur cette expérience, l'Association estime que relativement peu de personnes seraient normalement disposées à travailler après 65 ans, et que le nombre de celles qui pourraient l'être serait à peine suffisant pour régler les problèmes économiques et démographiques en cause. Par conséquent, le fait de porter l'âge de retraite au-delà de 65 ans par voie de mesure législative ne constitue pas une véritable solution aux problèmes démographiques. Les facteurs démographiques ne constituent donc pas à notre avis une raison valable et convaincante d'adopter une telle mesure législative.

Pour ce qui est de l'argument humanitaire, l'Association se pose de sérieuses questions. Par exemple, une personne a-t-elle vraiment le droit de continuer à occuper un emploi après 65 ans en dépit des répercussions économiques de cette mesure sur son employeur ou d'autres personnes? Le droit d'une personne de demeurer en poste après l'âge de 65 ans a-t-il préséance sur le droit d'une personne qui quitte l'école pour trouver un emploi et peut rater sa chance d'entrer sur le

[Text]

the latter question that the Canadian Labour Congress based its opposition to the elimination of compulsory retirement at age sixty-five. This, in our view, has considerable merit.

Retirement age policies have been developed as a result of much experience in industry, and in some cases as result of much negotiating at the bargaining table. A variety of arrangements have emerged to suit a variety of conditions that are encountered. Some companies permit working past age sixty-five as a matter of employee option. Some maintain the age sixty-five provision, but permit exceptions where the circumstances warrant it; and some enforce the age strictly in accordance with contractual commitments or company-established policy. To legislate an end to current practices at this time would be tantamount to deciding that the arrangements which have evolved are wrong, and that the government will now establish the policy for all to follow regardless of their situation.

Therefore we have concluded in our submission that we do not believe that a case has been made for legislative action in Canada at the present time. Furthermore, we believe that the current market forces, including collective bargaining, have provided satisfactory options to most employees and employers. Although we have recommended a number of areas for study before any decision for change is made, our strong view is that legislative action should be taken only where the studies indicate a clear and pressing need for such action.

Mr. Braide: Sir, with your permission may I ask Mr. Nield to present a further summary of our views?

The Chairman: Certainly.

Mr. D. A. Nield, Vice-President & Associate Director Group, Canadian Division, Canada Life Assurance Company: Mr. Chairman and honourable senators, in elaborating a little further on what Mr. Hallsworth has said, the development of brief focussed strictly on the mandatory retirement question. The brief developed from the impact that we felt might be involved with employer-employee relations, including the short run potential increase in unemployment among the young if retirement ages were extended. It recognizes, however, with the long-run demographic shifts that are taking place that it may provide some relief in regard to the cost of pension benefits. We also tried to develop the implications as to stricter performance appraisals which undoubtedly will take place with an aging work force, whereas right now the employer does have the benefit of a fixed retirement age which he can work towards. We attempt to comment on the cost and design implications of private pension plans, including the difficulties involved in co-ordinating private pension benefits with government-run schemes which currently deal with a mandatory age sixty-five retirement.

The brief makes a few specific recommendations which we feel should be considered, including the overriding recommendation that we do not feel that retirement at a fixed age should be eliminated unless there is strong evidence that such action is

[Traduction]

marché du travail? C'est sur cette dernière question, à notre avis très bien fondée, que le Congrès du travail du Canada s'est opposé à la suppression de l'âge de retraite obligatoire à 65 ans.

Les politiques relatives à l'âge de la retraite sont le fruit d'une longue expérience dans l'industrie, et de nombreuses négociations dans certains cas. La variété des accords conclus vise une variété de situations existantes. Certaines sociétés laissent à l'employé le choix de travailler ou non après 65 ans. D'autres exigent que leurs employés prennent leur retraite à 65 ans, mais font des exceptions lorsque les circonstances le justifient. D'autres encore appliquent de façon stricte la retraite à 65 ans, conformément à des accords contractuels ou à la politique déterminée par la société. Mettre un terme aux pratiques actuelles, par voie de mesure législative, équivaudrait à ce stade à juger les conclus incorrects, et à établir une politique pour tous, indépendamment de la situation de chacun.

Nous concluons donc dans notre mémoire qu'on n'a pas, à notre avis, démontré la nécessité d'adopter cette mesure législative dès aujourd'hui. En outre, nous estimons que les forces actuelles du marché, y compris les négociations collectives, assurent à la plupart des employés et des employeurs des options satisfaisantes. Bien que nous ayons recommandé qu'un certain nombre de questions soient étudiées avant de prendre une quelconque décision de changement, nous estimons que cette mesure législative ne devrait être adoptée que si les études en montrent clairement la nécessité absolue.

M. Braide: Monsieur, permettez-moi de demander maintenant à M. Nield de nous présenter un autre résumé de nos points de vue?

Le président: Certainement.

M. D. A. Nield, vice-président et administrateur adjoint, division canadienne, compagnie d'assurance-vie du Canada: Monsieur le président et honorables sénateur, j'aimerais ajouter à ce qu'a dit M. Hallsworth que notre mémoire porte strictement sur la question de la retraite obligatoire. Il est issu de l'incidence que pourrait, à notre avis, avoir l'élargissement de l'âge de la retraite sur les relations employeurs-employés et, à court terme, sur le chômage parmi les jeunes. Nous reconnaissons toutefois que cette mesure pourrait contribuer à réduire le coût des prestations de retraite étant donné les changements démographiques prévus à long terme. Nous avons également essayé de montrer que l'existence d'une main-d'œuvre plus âgée entraînerait une application plus stricte des évaluations de rendement, tandis qu'à l'heure actuelle, l'employeur ne profite pas d'un âge de retraite fixe vers lequel il pourrait s'orienter. Nous avons essayé de souligner les répercussions des régimes de pensions privés en matière de coût et de conception, y compris les difficultés que pose la coordination des régimes de pension privés avec les régimes organisés par le gouvernement, lesquels prévoient actuellement un âge de retraite obligatoire de 65 ans.

Le mémoire formule quelques recommandations précises qui devraient être étudiées, notamment celle par laquelle nous affirmons que la retraite à un âge fixe ne devrait pas être éliminée, à moins qu'il ne soit prouvé que cela s'avère manifes-

[Text]

clearly needed. We recommend that further study be undertaken in the area of the implications of changing the mandatory retirement age. There are certain studies currently under way, including one by the *Conference Board* of Canada, which we feel will be very useful in shedding some light on the implications of the action. The implications on small businesses also should be considered, because they already have a number of burdens in conducting their affairs.

Lastly, we would like to comment on the willingness of both the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Chamber of Commerce to work and to assist in the study of this very complex subject.

Mr. Braide: Thank you, Mr. Chairman. That completes our submission, unless Mr. Coward would like to say something.

Mr. Coward: No, I am just waiting to answer questions.

The Chairman: Senator Deschatelets?

Senator Deschatelets: This is a serious document indeed. This is the kind of document which deserves a good second look; there is no doubt about that. Before asking a few specific questions, could you explain how this document was composed? This is a joint brief by the Canadian Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers' Association?

Mr. Braide: That is correct.

Senator Deschatelets: I suppose a committee from both organizations was organized?

Mr. Braide: That is correct. Perhaps Mr. Nield could answer this more specifically.

Mr. Nield: Yes, there was a committee consisting of members of both the Canadian Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers' Association to work on this brief. The documents themselves, once they were completed at committee level, were circulated to a number of people in both the Canadian Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers' Association. They were then reviewed further by the Executive Committee of the Chamber of Commerce and the Board of Directors of the Canadian Manufacturers' Association for submission to this committee.

Senator Deschatelets: So that you could say that this brief reflects the thinking of business as a whole on this precise question of retirement age policy?

Mr. Braide: We believe so, sir, yes.

Senator Deschatelets: I imagine that for most members of both organizations, I mean the individual, the businessman, he has no problem personally as far as prospective retirement is concerned. When he retires, I suppose it is earlier than sixty-five years of age, the trend is usually that, and then he has savings, he has private pension plans, he has the Old Age Pension and the Canada Pension, so he is well off. I suppose that a typical businessman from both organizations plans his retirement and has sufficient income that he does not have to

[Traduction]

tement nécessaire. Nous recommandons que des études supplémentaires soient entreprises dans le domaine des répercussions entraînées par une modification de l'âge obligatoire de la retraite. Il y a actuellement certaines études en cours, dont une entreprise par le *Conference Board* du Canada, qui, à notre avis, apporteront quelques lumières sur les conséquences d'une telle mesure. Les répercussions sur les petites entreprises doivent également être étudiées vu l'importance des obligations qui leur incombent déjà dans la gestion de leurs affaires.

Pour terminer, nous aimerions souligner l'empressement de l'Association des manufacturiers canadiens et de la Chambre de commerce du Canada à travailler ensemble et à collaborer à l'étude de cette question extrêmement complexe.

M. Braide: Merci, monsieur le président. Cela termine notre mémoire à moins que M. Coward ne désire formuler quelques remarques.

M. Coward: Non, j'attends simplement de répondre aux questions.

Le président: Sénateur Deschatelets?

Le sénateur Deschatelets: Il s'agit en fait d'un document sérieux et il ne fait pas de doute qu'il mérite un deuxième examen approfondi. Avant de poser quelques questions précises, pourriez-vous nous expliquer comment ce document a été composé? S'agit-il d'un mémoire conjoint de la Chambre de commerce du Canada et de l'Association des manufacturiers canadiens?

M. Braide: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Je suppose que les deux organismes ont créé un comité à cette fin?

M. Braide: C'est exact. Peut-être que M. Nield pourrait vous répondre de façon plus précise.

M. Nield: Oui, il y a eu un comité composé de membres de la Chambre de commerce et de membres de l'Association des manufacturiers canadiens, qui a travaillé à ce mémoire. Les documents eux-mêmes, une fois terminé en comité ont été distribués à un certain nombre de personnes de la Chambre de commerce et de l'Association des manufacturiers canadiens. Ils ont été ensuite revus par le Comité exécutif de la Chambre de commerce et le Conseil d'administration de l'Association des manufacturiers canadiens en vue d'être présentés au présent comité.

Le sénateur Deschatelets: Vous pourriez donc dire que ce mémoire reflète la pensée du monde des affaires dans son ensemble sur la question précise de la politique relative à l'âge de la retraite?

M. Braide: Oui monsieur, c'est ce que nous croyons.

Le sénateur Deschatelets: J'imagine que la plupart des membres des deux organismes, je veux dire le particulier, l'homme d'affaires n'ont personnellement aucun problème en ce qui concerne la retraite future. Je présume que lorsqu'ils se retirent des affaires ils n'ont pas encore 65 ans, comme l'indique la tendance, ils possèdent des économies, des régimes de pension privés, également une pension de vieillesse, la pension du Canada, bref ils sont à l'aise. Je suppose que l'homme d'affaires type des deux organismes prépare sa retraite et

[Text]

worry about the day-to-day problems which the individual citizen has. I think you would agree with that?

Mr. Braide: If I could just respond to that point at this stage, I think there is some hazard in generalizations, senator. Both our organizations are made up of both very big companies and very small companies, with a whole range in between. I would guess that the individual entrepreneurs involved in the smaller companies would have to some extent the same retirement income problems as people who are not in business for themselves. I do not know whether some of my colleagues will want to affirm or even deny that, but I am sure that that is the case, that while some of our member companies and individual representatives would certainly have planned retirement ahead of them, a number of others would not have. Even the big companies, of course, have an intense interest in the subject because they are employers of large numbers of people who have to plan their own retirement.

Senator Deschatelets: But coming back to this, when you meet as an organization, let us say you have monthly meetings possibly, are you often talking about retirement? Is it planned? Could you give us a portrait of the businessman who is a member of your organization in regard to retirement? What does he think about it as an individual? Is it possible for you to do that?

Mr. Braide: I think I would find it rather difficult to do that myself. I frankly have not given it a great deal of attention in personal terms myself since I hope it is a number of years off, and I cannot pretend to develop a portrait for you myself in personal terms. I would think that most businessmen try to plan for their retirement either successfully or unsuccessfully. They have available to them a variety of vehicles or instruments which can be utilized, if they feel so inclined, to provide post-retirement income. Some of them prefer to retire early; others, I am sure, given the option would consider later retirement. It is fairly hard for me to represent their preferences. Mr. Coward might be able to help me in this regard; I am a little bit out of my depth here I am afraid.

Mr. L. E. Coward, Executive Vice-President & Director, William M. Mercer Limited: I think that there is no great demand for postponed retirement beyond sixty-five, if the individual has a decent income, and the majority of companies provide some form of retirement income to employees who leave. I would like to be very specific here. I am not saying that the great majority have registered pension plans, but there are many other forms of retirement income. I think there is a good deal of misunderstanding as to the coverage of pension plans, because there are other ways in which the same thing can be done, through group registered retirement savings, through deferred profit sharing, employees profit sharing, and in many small companies, when somebody reaches retirement age and retires the directors resolve "to give Old Joe \$500 a month," or whatever the amount might be. It would seem to me that the problem arises where there is not a reasonable pension available to the individual who is being asked to retire, and my general impression is that that situation is rare.

[Traduction]

possède un revenu suffisant pour ne pas avoir à se soucier des problèmes quotidiens que rencontre le citoyen ordinaire. Je pense que vous êtes d'accord à ce sujet?

M. Braide: S'il m'était possible de répondre à ce stade, je pense qu'il y aurait quelques dangers à généraliser, sénateur. Nos deux organismes sont composés de très grosses et de très petites sociétés, avec toute une gamme intermédiaire. Je pense que les entrepreneurs des plus petites sociétés auraient dans une certaine mesure les mêmes problèmes en matière de revenu de retraite que les gens qui ne travaillent pas pour leur propre compte. Je ne sais pas si certains de mes collègues voudront confirmer ou même nier cette déclaration mais je suis certain que tel est le cas. Bien que certaines de nos sociétés membres, ainsi que des représentants isolés, ont certainement préparé à l'avance leur retraite, un certain nombre ne l'ont pas fait. Bien entendu, même les grosses compagnies sont fortement intéressées à cette question parce qu'elles emploient un grand nombre de personnes qui doivent préparer leur propre retraite.

Le sénateur Deschatelets: Mais pour en revenir à cette question, lorsque vous vous réunissez, disons que vous avez peut-être une réunion tous les mois, parlez-vous souvent de la retraite? Est-elle préparée? Pourriez-vous nous faire un portrait de l'homme d'affaires membre de votre organisme, en ce qui a trait à la retraite? Qu'en pense-t-il en tant qu'individu? Pourriez-vous nous faire ce portrait?

M. Braide: Je pense que cela me serait assez difficile. A vrai dire, je n'ai pas accordé une grande attention à cette question vu que, personnellement, j'espère être encore assez éloigné de ma retraite; je ne peux donc prétendre vous tracer un portrait en ce qui me concerne. Je pense que la plupart des hommes d'affaires essaient de préparer leur retraite avec plus ou moins de succès. S'ils le désirent, ils ont à leur disposition divers moyens ou instruments qui peuvent être utilisés pour fournir un revenu après la retraite. Certains préfèrent la prendre de bonne heure et je suis certain que d'autres, s'ils ont le choix, préféreront la prendre plus tard. Il m'est très difficile d'exposer leur préférence. M. Coward pourrait m'aider à ce sujet, je crains de perdre un peu pied.

M. L. E. Coward, vice-président administratif et administrateur, William M. Mercer Limited: Je pense qu'il n'y a pas beaucoup de demandes de retraite différée après 65 ans, si un particulier possède un revenu décent. La majorité des sociétés fournissent un revenu de retraite sous une forme quelconque aux employés qui partent. J'aimerais être ici très précis. Je ne dis pas que la grande majorité possède des régimes de pension enregistrés mais il existe un grand nombre de revenus de retraite sous d'autres formes. Je pense qu'il y a beaucoup de malentendus en ce qui concerne la couverture des régimes de pension, car il existe d'autres façons d'aboutir au même résultat par l'intermédiaire de régimes d'épargne de retraite enregistrés de groupes, par le partage des bénéfices différés, le partage des bénéfices par les employés et, dans les petites sociétés, lorsque quelqu'un atteint l'âge de la retraite les administrateurs décident de «verser \$500 par mois au vieux copain Joe, ou n'importe quelle autre somme. Il me semble que le problème surgit lorsque l'individu auquel on demande de

[Text]

Mr. Hallsworth: If I may speak for the larger employers, as you know, in negotiations with the unions (and most large employers have unions representing their people) when retirement negotiations come up, it is a question of where the priorities are. Are the priorities to be placed in increased pensions? Are they to be placed in increased wages? Do benefits, eyeglasses, dentures, whatever help? The compromises that come out of this are intended to provide a comprehensive kind of protection for employees both while they are working and after they retire. I think you will find that most people now coming out of the larger employment situations, on their retirement, have comfortable pensions, and more and more they are opting to leave the employment field before age sixty-five.

Senator Deschatelets: This would be the trend?

Mr. Hallsworth: This appears to be the trend. Then, of course, other benefits are being negotiated for pensioners which really obscure the things that the pensioner can buy. Many of them buy fully-paid-by-employer health and hospital insurance, dental insurance and other health insurance, life insurance and so on. So just looking at the money income in terms of pensions can be somewhat misleading in terms of how adequately a man is being looked after in his retirement.

Senator Deschatelets: Thank you. Somewhere in our brief you mention the legislation which was adopted by Congress, effective, if I remember correctly, on January 1, which extends the mandatory age of retirement from sixty-five to seventy in the private sector and the abolition of the retirement age in the public service. Somewhere you mention that it appears to you that the Americans have hurried forward without sufficient planning and so forth. Of course, you have been in communication with some American associations like yours about this. You do not like the American legislation or you are afraid of its financial implications? Could you elaborate on this?

Mr. Nield: I think there are a couple of concerns. One is in the area of the pension design in Canada compared with the United States. We changed our retirement definitions we changed our retirement definitions for the Old Age Security and the Canada Pension Plan to age sixty-five sometime ago. The United States, in their social security, have an earnings test up to age seventy-two, so a change of this nature was easier for them to handle in that regard than it would be for us in Canada. But apart from that it did not appear, and none of the studies that we have seen so far indicates, what the ramifications will be in the area of appraisal, how they will handle their employees as they approach what used to be a fixed and firm retirement age, and now it is open-ended. We have not seen the sort of studies in regard to what type of performance appraisal you get into. You may have, on the surface, solved on problem but created another that could have

[Traduction]

prendre sa retraite ne peut disposer d'aucune pension raisonnable et j'ai l'impression générale que cette situation est rare.

M. Hallsworth: Si je peux parler pour les plus gros employeurs, comme vous le savez, dans les négociations avec les syndicats (et la plupart des gros employeurs ont des syndicats qui représentent leurs employés), lorsqu'on en arrive aux négociations en matière de retraite, il s'agit de situer les priorités. Doit-on en priorité hausser les pensions, ou les salaires? Doit-on accroître les avantages tels lunettes, prothèses dentaires, peu importe le type d'aide? Les compromis qui ressortent de ceci visent à assurer aux employés une protection complète, à la fois lorsqu'ils travaillent et lorsqu'ils sont à la retraite. Je crois que vous vous rendrez compte que la plupart des personnes travaillant pour des employeurs très importants et qui prennent leur retraite, touchent une pension leur permettant de mener une vie confortable et qu'un nombre sans cesse croissant décident de quitter leur emploi avant 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Ce serait la tendance?

M. Hallsworth: Oui, cela semble être la tendance. Alors, naturellement, d'autres avantages font présentement l'objet de négociation pour les retraités, avantages qui obscurcissent vraiment les options qui s'offrent au retraité. La plupart d'entre eux adhèrent à un régime d'assurance-maladie et hospitalisation entièrement payé par l'employeur, à un régime d'assurance dentaire et à d'autres régimes d'assurances maladie, d'assurance-vie, etc. Il peut être quelque peu trompeur de se contenter de considérer uniquement l'aspect monétaire de la pension, lorsqu'il s'agit de déterminer l'efficacité des avantages dont bénéficiera un particulier au moment de sa retraite.

Le sénateur Deschatelets: Merci. Vous parlez dans votre mémoire de la mesure législative qui a été adoptée par le Congrès et qui est entrée en vigueur, si je me souviens bien, le 1^{er} janvier; cette mesure recule l'âge de la retraite de 65 à 70 ans dans le secteur privé et l'abolit dans le secteur public. Vous mentionnez quelque part qu'il vous semble que les Américains sont allés un peu trop de l'avant et n'ont pas suffisamment planifié. Vous avez, naturellement, communiqué avec certaines associations américaines comme la vôtre afin de vous renseigner à ce sujet. Serait-ce que vous n'aimez pas la mesure législative américaine ou que vous avez peur de ses répercussions financières? Qu'avez-vous à dire à ce sujet?

M. Nield: Je crois qu'il y un ou deux points intéressants. Le premier concerne la conception des pensions au Canada à comparer avec celle des États-Unis. Il y a quelques années, nous avons reporté l'âge de la retraite à 65 ans en ce qui concerne la versement des prestations de sécurité de la vieillesse et du régime de pension du Canada. Aux États-Unis, en ce qui concerne les prestations de sécurité sociale, on procède à un examen des revenus jusqu'à soixante-douze ans, de sorte qu'un changement de cette nature était plus facile à apporter que ce ne serait le cas pour nous au Canada. Mais à part cela, nous n'avons pu savoir, et aucune des études que nous avons vues jusqu'à maintenant ne l'indique, quelles seront les ramifications dans le domaine de l'évaluation, à savoir de quelle façon les employeurs traiteront leurs employés au fur et à mesure qu'ils approchent de ce qui était l'âge de retraite obligatoire; cet âge est maintenant variable. Nous n'avons pas

[Text]

a severe morale effect in your whole work force. As we have tried to indicate, it did not appear to us at this point that many people wanted to work beyond age sixty-five, so that we may be creating some other rather major problems for what appear to be not a problem at this time. I think that that is what we were trying to get at.

Senator Deschatelets: Do you think that this is actually the attitude of the American businessman, just waiting to see how this new system will operate?

Mr. Nield: I do not know that they have the choice. It has been legislated. I guess they can work to have it changed, but at the moment I am not sure that they have the choice.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, can you tell us if the regulations have been issued?

The Chairman: I sent a copy of the regulations to all members. We had a copy of the regulations, and I sent a copy to you. They do not help us very much, to be quite frank with you, because the laws are different, and the regulations do not apply to us. They work for them, but they would not work for us.

Senator Deschatelets: I just wanted to point out to the witnesses that the legislation gives the intent of the legislature. How well this system will operate we will know by the regulations, how it will affect some individuals, because there might be exceptions. It might well be that the new system would be flexible in fact. I do not know, but at any rate at the present time the attitude of both organizations here is that you tell us to be careful: you say, before you come up with major recommendations you must know of all the financial implications and so forth.

Mr. Nield: I guess we actually went a little further. We said that our recommendation was that we did not see any problem here that you are trying to correct.

The Chairman: You are not sitting where we are sitting.

Mr. Nield: We are saying that surely the burden of proof in the problem should be with the legislature, rather than just introducing legislation for what does not appear to be a well recognized problem.

Senator Deschatelets: In fact, could you tell us—and I am now addressing the four witnesses—if you have gone through some of most of the briefs that we have received so far? Did you have a chance to look at them?

Mr. Coward: I have read a few, and I read some of your proceedings. I must confess I do not read every word. I think our attitude though is that with any legislation there is a price to be paid, and here it is the small businessman particularly having one more thing to worry about and look at. The onus of proof or the burden of proof should be on the legislature to

[Traduction]

vu d'études traitant du type d'évaluation du rendement à laquelle vous vous livrez. Il se peut qu'en surface vous ayez résolu un problème et en ayez créé un autre qui pourrait avoir un effet beaucoup plus grave sur l'ensemble de votre main-d'œuvre. Comme nous avons essayé de l'indiquer, nous ne croyons pas que, pour l'instant, un grand nombre de personnes veuillent travailler après soixante-cinq ans, de sorte qu'il se peut que nous causions certains autres problèmes plutôt importants pour ce qui ne semble pas constituer un problème pour l'instant. Je crois que c'est là où nous voulions en venir.

Le sénateur Deschatelets: Croyez-vous qu'il s'agisse vraiment de l'attitude des hommes d'affaires américains, d'attendre tout simplement afin de voir comment fonctionnera le nouveau système?

M. Nield: Je ne savais pas qu'ils aient le choix. Cette loi a été adoptée. Je suppose qu'ils pourraient essayer d'y faire apporter des modifications mais, pour l'instant, je ne suis pas convaincu qu'ils aient le choix.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, pouvez-vous nous dire si le règlement a été publié?

Le président: J'ai fait parvenir un exemplaire du règlement à tous les membres. Nous avons un exemplaire du règlement: je vous en ai fait parvenir un. En toute franchise, il n'est pas d'une grande utilité, parce que les lois sont différentes et que le règlement ne s'applique pas à nous. Le règlement joue en leur faveur, mais tel ne serait pas notre cas.

Le sénateur Deschatelets: Je voulais simplement souligner aux témoins que la mesure législative donne l'intention de la législature. Nous pourrions juger grâce au règlement de l'efficacité du système et déterminer dans quelle mesure il touchera certains particuliers, parce qu'il pourrait y avoir des exceptions. Il se pourrait fort bien que le nouveau système s'avère souple. Je ne sais pas mais, de toute façon, notre attitude nous dicte d'être prudents; vous déclarez qu'avant de faire des recommandations importantes, vous devez connaître toutes les répercussions financières etc.

M. Nield: Supposons que nous voulions en réalité aller un peu plus loin. Nous avons dit que notre recommandation était que nous ne voyions là aucun problème que vous n'essayiez de rectifier.

Le président: Vous n'êtes pas à notre place.

M. Nield: Nous disons que le fardeau de la preuve devrait incomber au pouvoir législatif et que l'on ne devrait pas se contenter de présenter une mesure législative pour ce qui ne semble pas être un problème bien reconnu.

Le sénateur Deschatelets: De fait, pourriez-vous nous dire—je m'adresse maintenant aux quatre témoins—si vous avez eu le temps de lire certains ou la plupart des mémoires que nous avons reçus jusqu'à maintenant? Avez-vous pu les consulter?

M. Coward: J'en ai lu quelques uns et j'ai lu certains fascicules de vos délibérations. Je dois avouer que je ne lis pas tout. Je pense donc que chaque projet de loi présente des inconvénients et, dans le cas présent, c'est le chef de la petite entreprise qui y trouve encore plus matière à préoccupation. C'est à la législature que revient le fardeau de la preuve, celui

[Text]

show that there is a hardship or an abuse of some serious nature which clearly is more important than the price which the new legislation will impose. I feel this quite strongly in a number of areas of legislation, and there is some human rights legislation being considered in another place which again has some of those weaknesses.

Also I think one should look at whether there is a valid alternative to mere legislation on mandatory retirement, because as I am sure you are well aware, there are likely to be major overhauls of our whole pension system, in the direction of earlier vesting, more portability, and when the reports of the Harvey Lazar Committee and the Ontario royal commission are in and are digested in a year or two, I sincerely believe that we will see some fairly major legislation. Which brings me back to my point that if we have satisfactory pension systems then the magnitude of this problem is diminished. I think what we are saying is: Wait and see if improvements will occur; otherwise be very clear that you are solving a problem.

The Chairman: Just one moment. What you are saying, in effect, Mr. Coward, is: Wait for that report. I think it is perhaps ready even now, and it is in the hands of the various departments. None of them will talk, so I do not know what is in it, and each one of them passes it down to the others, but what you are saying is two or three years away. Is that about right? You are nodding, but Senator Bell at the other end there cannot see you. You are saying "Yes"?

Mr. Coward: Yes.

The Chairman: Harvey Lazar has a group for the Treasury Board who have been studying this problem for some time. I know him—I have been in touch with him, as a matter of fact—and it is a very competent and able group, but there are half a dozen different departments involved I think—perhaps not as many—and if you wait for half a dozen departments to get together you are going to grow old, I can tell you that. I do not know what the recommendations are, but they will be sensible. It involves pensions, and that is a very complex matter, because our pension legislation is pretty weak in this country at the present time and needs a good overhaul. So that what Mr. Coward, who knows this intimately and has been of much help to them, is saying is: There is going to be a change, and two or three years will change the picture. I just wanted you to know that.

Yes, will you continue, senator?

Senator Deschatelets: Yes. On page 2, the third paragraph, there is a sentence which I would like you to explain. It says:

Therefore, it must be assumed that the public sector will attempt to curb its expenditure growth in a number of areas, possibly including incomes provided for the elderly.

Now could you elaborate on this please? I must agree at the start that the public sector will attempt to curb its expenditure

[Traduction]

de montrer qu'il en résulte des dommages ou des abus graves, ce qui est de toute évidence plus important que le prix qu'il faudra payer pour la nouvelle loi. Je pense vraiment qu'il en est ainsi dans un certain nombre de domaines de législation et d'ailleurs un certain projet de loi sur les droits de la personne qui fait l'objet d'une étude à l'autre endroit recèle aussi certaines de ces lacunes.

J'estime aussi qu'il faut voir s'il existe une autre solution que la simple législation en matière d'âge de retraite obligatoire puisque, comme vous le savez sans doute, il se produira probablement d'importants changements de tout notre régime de pensions, les contributions versées plus tôt par l'employeur, une plus grande transférabilité et, lorsque les rapports du comité Harvey Lazar et de la commission royale d'enquêtes de l'Ontario auront été déposés et étudiés, soit dans un an ou deux, je crois sincèrement que nous aurons alors une mesure législative importante. Je rappelle que, si nous disposions de régimes de pensions appropriés, le problème s'en trouverait réduit d'autant. Voici ce que nous disons: «Attendons de voir s'il se produira des améliorations, sinon ne perdez pas de vue qu'il faut résoudre un problème.

Le président: Un instant s'il-vous-plaît. Ce que vous dites en réalité, M. Coward, c'est: Attendons ce rapport. Je pense toutefois qu'il est peut-être déjà prêt et que divers ministères l'ont déjà reçu. Aucun n'en parlera, si bien que j'en ignore le contenu. Chaque ministère refile aux autres, mais ce que vous dites ne vaudra que dans deux ou trois ans. N'est-ce pas? Vous hochez de la tête, mais le sénateur Bell qui est à l'autre bout ne peut vous voir. Vous dites que «oui»?

M. Coward: C'est exact.

Le président: Harvey Lazar travaille avec un groupe du Conseil du Trésor qui étudie ce problème depuis un certain temps. Je le connais, je suis entré en communication avec lui. Il s'agit d'un groupe très compétent, très capable, mais une demi-douzaine de ministères sont concernés, peut-être pas autant, mais qu'importe, s'il faut attendre qu'ils se réunissent, il coulera bien de l'eau sous les ponts, je peux vous l'affirmer. Je ne connais pas la nature des recommandations mais elles seront certainement censées. Il est question de pensions et c'est une affaire très complexe parce que dans ce domaine notre législation actuelle a de graves lacunes et nécessite tout un remaniement. Si bien que M. Coward, qui connaît très bien la question et qui leur a été d'un précieux secours affirme: c'est qu'il se produira un changement, et deux ou trois années suffiront à modifier grandement la conjoncture. C'est tout ce que je voulais dire.

Vous voulez poursuivre, monsieur le sénateur?

Le sénateur Deschatelets: Oui. J'aimerais que vous nous expliquiez une phrase qui figure à la page 2, au troisième paragraphe:

Il faut donc supposer que le secteur public essaiera de réduire la croissance de ses dépenses dans plusieurs secteurs et cela pourrait inclure le revenu versé aux personnes âgées.

Pourriez-vous préciser? Je dois reconnaître, au départ, que le secteur public tentera effectivement de réduire la croissance

[Text]

growth, I think that most of us would be in favour of this, but when you specify the "incomes provided for the elderly", would you please explain that?

Mr. Braide: We are postulating there, senator, that the current pressure on government to curb its spending will be a durable phenomenon, not something that is just dealt with quite quickly, and that this should be one of the factors taken into account in legislating in this area.

Senator Deschatelets: I would agree that because of this situation in the future we could say to the government: Well, be careful before increasing the income, because we are dealing with static expenditures which come year after year. I was just hoping that you could give us some help on that.

Mr. Nield: I think really what we are saying is that if we are right in saying that the demographics are going to be changing, and there will be more elderly relative to a younger working population, this will present a financing problem to maintain benefit levels as they are unless you change the age at which the benefits are taken.

The Chairman: Unless we keep the elderly working.

Mr. Nield: Yes, that is right.

Senator Deschatelets: This is the alternative.

Mr. Nield: This may be coming. I am not saying it is here now, but that could be the case.

The Chairman: Yes.

Senator Deschatelets: Now let us tackle a point which is not very clear in my mind. Other witnesses have come here and made just about the same point that you did, that if we extend the retirement age from sixty-five to seventy, this will create for the employee an additional burden and so forth. I am just putting my question without giving it any more thought. Is it not possible to imagine a system where people would have a chance to work beyond sixty-five years of age and stay out of any pension or benefit scheme?

Mr. Braide: Speaking for myself, yes, I think it is entirely possible. In fact, my understanding of the practice in the United States under the new legislation is that quite a few companies are choosing to do this, to extend employment for those over age sixty-five who wish to continue working, but their pension rights are cut off, as of their own volition, at age sixty-five.

Senator Deschatelets: Yes, and, mind you, there would be no pressure from these people. What they want is to remain active. They say: "Let us have a greater chance to work." So this argument is an argument that might be overcome.

Mr. Braide: Yes, I take your point, senator.

Senator Deschatelets: In the manufacturing industry, what would be your assessment of the average percentage of workers who would like to stay on the job after sixty-five, if ever we come up with that kind of recommendation?

[Traduction]

de ses dépenses, je pense que nous sommes tous d'accord avec cet objectif, mais pourriez-vous préciser de quoi il s'agit lorsque vous parlez des «revenus versés aux personnes âgées»?

M. Braide: Nous affirmons ici, monsieur le sénateur, que les pressions exercées actuellement sur le gouvernement pour qu'il réduise ses dépenses deviendront constantes, que cette question ne peut être réglée très rapidement et que c'est un des facteurs dont il faut tenir compte lorsqu'on légifère dans ce domaine.

Le sénateur Deschatelets: Je dirais qu'en raison de la situation qui prévaudra à l'avenir, nous pourrions dire au gouvernement: Prenez garde de hausser les revenus, puisqu'il nous faut faire face à des dépenses qu'il faut engager d'année en année. J'espérais simplement que vous pourriez nous éclairer là-dessus.

M. Nield: Effectivement, nous disons, je crois, que, si nous avons raison d'affirmer que la conjoncture démographique évoluera et qu'on dénombrera en proportion plus de personnes âgées pour une population ouvrière plus jeune, un problème financier se posera, du fait qu'il faudra maintenir les prestations à leur niveau actuel à moins de modifier l'âge y donnant droit.

Le président: Ou garder les personnes âgées au travail.

M. Nield: C'est cela.

Le sénateur Deschatelets: C'est la solution.

M. Nield: Cela viendra peut-être. Je ne dis pas que c'est chose faite, mais cela pourrait venir.

Le président: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Abordons maintenant une question que je ne comprends pas très bien. D'autres témoins ont comparu et défendu le même point de vue que vous, soit que, si nous prolongeons l'âge de retraite de 65 à 70 ans, il en résultera pour l'employé un fardeau accru. Je pose cette question à tout hasard: ne pourrait-on pas concevoir un système permettant aux gens de travailler après 65 ans, sans participer à aucun régime de pension ou de prestations?

M. Braide: Pour ma part, je pense que c'est tout à fait possible. En réalité, si je comprends bien la pratique établie aux États-Unis aux termes de la nouvelle législation, bon nombre de sociétés ont choisi cette option. C'est-à-dire qu'elles permettent aux personnes qui ont atteint 65 ans et qui le veulent de continuer à travailler, mais ils doivent à 65 ans renoncer de leur propre chef à leurs prestations de pension.

Le sénateur Deschatelets: Et notez bien, que ces personnes n'exerceraient aucune pression en ce sens. Elles veulent tout simplement demeurer actives: «Accordez-nous une meilleure chance de travailler», disent-elles. Cet argument pourrait donc être réfuté.

M. Braide: C'est vrai, monsieur le sénateur.

Le sénateur Deschatelets: Dans l'industrie manufacturière, quel serait, à votre avis, le pourcentage moyen d'ouvriers qui préféreraient continuer à travailler après 65 ans, si jamais nous recommandions l'adoption de cette pratique?

[Text]

Mr. Braide: I do not honestly think we could answer that, senator, and this is one area where we think very careful survey work should be undertaken before it is decided whether there is or is not a problem. To my mind, there has never been any rigorous survey done which would give any indication of whether that figure is one-thousandth of one per cent or ten per cent. Our point is that before we know the dimensions of the problem it is unwise, in this period of an apparent desire to curb government regulations, to pass additional regulatory legislation. In other words, we should measure the problem before we decide how to cope with it.

Mr. Hallsworth: And I do not really think there is a "yes" or "no" answer to the question. I think you would find if you were to examine it that it varies from industry to industry. Within the auto industry, for example—I do not know if you are aware of this—the thrust has been by the union to provide for early retirement, and the result is that an employee has the option to retiring any time between fifty-five and sixty-eight. As I mentioned earlier, the largest percentage opt to retire before age sixty-five.

Senator Deschatelets: My last question, Mr. Chairman, has to do with the small business. What type of small business do you have in mind here? As far as I know, a small business sometimes does not pay the minimum wage, and we have problems with this. When I speak of a small business I am thinking of a man who has a store with two employees, and there is no pension scheme, there is absolutely nothing of the kind. How would the small business be affected if we were to extend the age of retirement? It depends, of course, on the type of small business we are talking about.

Mr. Coward: I find it very hard to imagine that such a small business would want to impose mandatory retirement at age sixty-five. You have this employee who is getting the minimum wage or even less in a business with two or three employees, and as long as the man is doing anything of a job at all, I find it impossible to imagine that he would want to impose an arbitrary rule.

The Chairman: I think the exemption was fifteen employees.

Senator Deschatelets: That is fine.

Senator Norrie: My question has been partly answered, but I was wondering if there are any overall statistics showing how many people over sixty-five are employed.

Mr. Coward: I cannot quote any, but such statistics do exist. There are some figures given, I think, in the reports on the Canada Pension.

Senator Deschatelets: When the Bureau of Statistics came here we had some figures.

The Chairman: We had statistics here. How many over sixty-five are employed? The trouble with that figure, Senator Norrie, is going to be this, I think I am right that only 50 or 60 per cent of sixty-five or over come under mandatory retirement. Am I right on that?

[Traduction]

M. Braide: En toute franchise, je ne crois pas que nous puissions répondre à cette question, monsieur le sénateur. Il faudrait entreprendre une enquête très poussée pour savoir s'il existe vraiment un problème. A mon avis, il n'a été fait jusqu'à ce jour aucune étude sérieuse qui puisse indiquer si ce pourcentage serait un millième de un pour cent ou de dix pour cent. Comme nous vivons dans une époque où nous avons tendance à limiter autant que possible la quantité de règlements émis par le gouvernement, nous serions mal avisés d'adopter une loi supplémentaire avant d'avoir cerné tous les éléments du problème. En d'autres termes, nous devrions étudier le problème avant de décider de la manière de le régler.

M. Hallsworth: Il n'est pas vraiment possible de répondre par un «oui» ou un «non» à votre question. Les différences entre les diverses industries sont assez marquées. Par exemple, en ce qui concerne l'industrie automobile, je ne sais pas si vous êtes au courant, les syndicats prônent la retraite hâtive, ce qui veut dire qu'un employé peut décider de prendre sa retraite en aucun moment, entre 55 et 68 ans. Comme je l'ai mentionné plus tôt, la majorité opte pour la retraite avant l'âge de 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Ma dernière question, monsieur le président, a trait aux petites entreprises. A quel genre de petites entreprises faites-vous allusion? En autant que je sache, une petite entreprise ne paie pas toujours le salaire minimum ce qui entraîne des problèmes. Quand je parle de petites entreprises, je pense au propriétaire d'un magasin qui a deux employés à son service et qui n'offre aucun régime de retraite. Comment les petites entreprises seraient-elles touchées, si nous différencions l'âge de la retraite? Tout dépend, bien entendu, du genre de petite entreprise qui nous intéresse.

M. Coward: Il m'est très difficile de concevoir qu'une petite entreprise voudrait imposer la retraite obligatoire à 65 ans. Prenons le cas d'un employé qui touche le salaire minimum, ou moindre, dans une entreprise de deux ou trois employés. Je doute fort qu'il soit en faveur de l'application d'une règle arbitraire sur la retraite, tant et aussi longtemps qu'il pourra travailler.

Le président: Je pense que la limite est fixée à 15 employés.

Le sénateur Deschatelets: C'est très bien.

Le sénateur Norrie: On a répondu à ma question en partie, mais je me demande si l'on connaît le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans qui travaillent encore.

M. Coward: Je ne suis pas en mesure de vous le donner, mais ce nombre est connu. Il me semble que les rapports sur le régime de retraite du Canada nous renseignent sur ce point.

Le sénateur Deschatelets: Lorsque le bureau des statistiques a envoyé des représentants comparaître devant nous, ils nous ont fourni des chiffres.

Le président: Nous avons, en effet, eu des statistiques en main là-dessus. Combien de personnes âgées de plus de 65 ans travaillent encore? Le problème, en ce qui concerne ces statistiques, sénateur Norrie, est celui-ci: seulement 50 p. 100 ou 60 p. 100 des personnes âgées de 65 ans et plus sont régis par des règlements sur la retraite obligatoire. N'est-ce pas?

[Text]

Mr. Coward: Certainly not more.

The Chairman: You see, there are a great number who do not come under it, so it is hard for them to get that figure because there is no way of knowing it. But it is on record and we will get you the number. That is one of the things that is troubling us. We do not know how many people are involved. We attempted to work it out by deduction—perhaps that is good a word as any. We know approximately what American figure is. We know how many people are employed in the States; we know how many people are employed in Canada, and we tried to see how one relates to the other, and it comes up to about 15,000 or 20,000. That is strictly a deduction, and maybe it is somewhere close, I do not know. We cannot say exactly, nobody can, but a lot of people are interested in this. In all the time I have been around these committees, we went through the Old Age Pension matter—and some of you were with us on that—and the correspondence on this is very, very heavy. You are hit from every place, so there is an interest. However, we will get to it in a minute. Does anybody else want to ask a question?

Senator Quart: I just want to ask a question.

The Chairman: Just hold on a minute. There is a man here who says he has some figures.

Mr. A. J. Bates, Administrator of Development & Training, the Bank of Nova Scotia: In response to your question, senator, I have figures which indicate that in 1955 in Canada, 31 per cent of over sixty-five years of age worked and in 1975 that figure was 16 per cent.

The Chairman: And in numbers? Maybe you do not have the numbers.

Mr. Bates: I do not have the numbers, no.

Senator Deschatelets: There are 2.4 million over sixty-five now.

The Chairman: Yes. Of course, the 16 per cent may be much heavier than the percentage then.

Senator Quart: I wanted to ask this question, Mr. Chairman, if I may: Was this brief presented to any group other than ours?

Mr. Braide: Not at this point, no.

Senator Quart: Not at this point. Well, I do not know if you gentlemen watched and listened to "Front Page Challenge" about ten days ago when Senator Croll was on it. We did compliment him for it; he did a very good job. However, unfortunately—though I should not say "unfortunately" perhaps because I enjoyed it very much, but without any arranging on my part I ran into a group of university students over the weekend and we discussed this business about "Front Page Challenge." After your appearance on "Front Page Challenge" it seemed that Mrs. Kennedy and others were more or less opposed to your viewpoint. Was that not the case, Senator Croll? I mean, they were talking about mandatory retirement

[Traduction]

M. Coward: Certainement pas plus.

Le président: Vous voyez, il y a énormément de personnes qui ne sont pas régies par ce genre de règlement et, par conséquent, il est très difficile d'obtenir des chiffres exacts. Mais il existe des statistiques à cet égard et nous nous informons. C'est un des aspects qui nous préoccupent. Nous ignorons combien de personnes sont touchées. Nous avons essayé de procéder par déduction, et je pense que le terme est bien choisi. Nous avons des chiffres approximatifs pour ce qui concerne les États-Unis. Nous savons combien de personnes occupent un emploi aux États-Unis, nous savons combien de personnes occupent un emploi au Canada, et nous avons essayé d'établir un rapport entre ces chiffres: soit 15,000 ou 20,000. Ce n'est qu'une déduction qui peut-être se rapproche de la vérité, je n'en sais rien. On ne peut le dire exactement: personne n'est en mesure de le faire, mais cette question suscite beaucoup d'intérêt. Depuis le temps que je remplis des fonctions au sein des comités, nous nous sommes penchés sur la question de la pension de vieillesse, certains d'entre vous étaient parmi nous à cette époque, et nous avons reçu énormément de correspondance de partout sur cette question. Elle suscite donc beaucoup d'intérêt. Mais nous y reviendrons dans un instant. Avez-vous des questions à poser?

Le sénateur Quart: J'aimerais poser une question.

Le président: Un instant s'il-vous-plaît. Il y a ici quelqu'un qui pourrait nous fournir des chiffres.

M. A. J. Bates, administrateur du perfectionnement et de la formation, Banque de la Nouvelle-Écosse: En réponse à votre question, monsieur le sénateur, j'aimerais vous citer des chiffres qui montrent qu'en 1955, au Canada, 31 p. 100 des personnes âgées de 65 ou plus travaillaient et, en 1975, 16 p. 100.

Le président: Pourriez-vous nous donner le nombre?

M. Bates: Non, je ne l'ai pas.

Le sénateur Deschatelets: Il y a à l'heure actuelle 2.4 millions de personnes âgées de 65 ans ou plus.

Le président: Oui. Et bien entendu, 16 p. 100, en nombre, est beaucoup plus considérable que le pourcentage à l'époque.

Le sénateur Quart: Voici la question que j'aimerais poser, avec votre permission, monsieur le président. Ce mémoire a-t-il été soumis à un autre groupe que le nôtre?

M. Braide: Non, pas encore.

Le sénateur Quart: Pas encore. Eh bien je ne sais pas si vous avez regardé l'émission «Front Page Challenge» il y a environ 10 jours où le sénateur Croll figurait parmi les invités. Nous l'avons félicité de sa participation fort intéressante à cette émission. Toutefois, malheureusement, je ne devrais peut-être pas dire malheureusement parce que l'émission m'a beaucoup plu, mais tout à fait par hasard, j'ai rencontré un groupe d'universitaires en fin de semaine dernière et nous avons discuté de cette émission. Après votre participation à «Front Page Challenge», il semble que M^{me} Kennedy et d'autres se soient plus ou moins opposés à votre point de vue. N'est-ce pas le cas, sénateur Croll? En d'autres termes, ils étaient en faveur

[Text]

in order that the young people should get an opportunity. I must say that I went along with that reasoning as well.

Now, the reason I am asking this is that you gentlemen have, I am sure, daughters and sons or nieces and nephews. Have any of you, other than getting together for the presentation of your brief—and I am sure you did a wonderful job on that; it is a wonderful brief—had any reaction from the young people, your own young people, or did you get the reaction that I have been getting from these university students and others, who said: “Well, what about us? When are we ever going to get a chance if you oldsters still hang on”? Have you had that reaction from any of your own young people?

Mr. Braide: Speaking for my own dinner table, senator, yes. I have two young people, one of whom is trying to enter the labour force, and the other one probably will be trying two or three years from now. We have discussed this point, and their reaction has been exactly as you have suggested. They feel if the issue is put in that way, if it is valid to claim that extending the mandatory retirement age would diminish the number of jobs available for young people, then obviously they feel that this is inequitable, it discriminates against them. But neither one of my children had been persuaded that there is that correlation at either end of the wage scale; they have trouble in reaching that conclusion.

Senator Quart: Has anybody else a confession to make?

The Chairman: It is not a confession. All you have to ask yourself is: Is it better to discriminate against the young or against the old? Take your choice. That is the answer.

Senator Quart: I think discrimination against the old is easier than against the young.

Senator Inman: I have something to say on that. I did some research on this matter and in thirty years time there will be a great many more older people than there will be young people, and the burden on the young people to support the old people is going to be very severe unless the older people are allowed to support themselves to a certain extent up to the age of seventy or perhaps over. I did some research on that and that is what I found out. Now that should be brought, I think, to the attention of some young people, that that might be the case before they are too much older.

The Chairman: Senator Quart, I think you were absent from the meeting, but the heads of the university group for Canada representing 500,000 students came before the committee—we asked them to come, and they came—and they said: “We want no part of mandatory retirement; we want flexible retirement.” It came from them. We had no idea what they were going to say. We were not sure of what they wanted to say, so we asked again and again to make sure they knew what they were saying, but they knew what they were saying. So that to some extent it might change your mind if you saw that record.

[Traduction]

de la retraite obligatoire pour ouvrir des débouchés pour les jeunes. Je dois dire que je partage cet avis.

La raison pour laquelle je vous pose cette question est que vous avez sûrement des filles et des garçons ou des neveux et nièces. Quelqu'un parmi vous, mises à part vos réunions en vue de la présentation de votre mémoire—et je puis vous assurer que vous avez fait un excellent travail; c'est un excellent mémoire—a-t-il eu des réactions de la part des jeunes, vos propres jeunes gens, ou a-t-il observé la même réaction que celle que j'ai notée chez ces étudiants universitaires et d'autres, qui ont dit: Et nous? Quand aurons-nous notre chance, si vous, les aînés ne voulez pas quitter? Avez-vous observé la même réaction parmi vos propres jeunes?

M. Braide: Selon ma propre expérience, sénateur, oui. J'ai deux jeunes, dont l'un essaie d'entrer sur le marché du travail et l'autre fera probablement de même d'ici deux ou trois ans. Nous avons discuté cette question, et leur réaction a été exactement la même que celle que vous avez mentionnée. Si la question est ainsi exposée, s'il est valable de revendiquer que l'âge obligatoire de mise à la retraite réduirait le nombre d'emplois disponibles pour les jeunes, ils croient, évidemment, que c'est injuste et c'est une discrimination envers eux. Mais aucun de mes enfants n'a pu être persuadé qu'il existe une corrélation d'un côté ou l'autre de l'échelle de salaire; ils ne peuvent en arriver à cette conclusion.

Le sénateur Quart: D'autres ont-ils une confession à faire?

Le président: Il ne s'agit pas d'une confession. Tout ce que vous avez à faire est de vous demander: est-il mieux d'exercer une discrimination envers les jeunes ou envers les vieux? Vous avez le choix. Voilà la réponse.

Le sénateur Quart: A mon avis, il est très facile d'être plus discriminatoire envers les vieux qu'envers les jeunes.

Le sénateur Inman: J'ai quelque chose à dire à ce sujet. J'ai effectué certaines recherches sur cette question et dans trente ans, il y aura beaucoup plus de gens âgés que de jeunes, et le fardeau qu'auront à porter les jeunes, à cause du grand nombre de personnes âgées, sera très lourd, à moins que ces dernières puissent subvenir à leurs besoins, dans une certaine mesure, jusqu'à l'âge de 70 ans et peut-être davantage. Ce sont les faits que j'ai établis à la suite de mes recherches. A mon avis, nous devrions attirer l'attention de certains jeunes gens sur le fait que cela peut se produire, avant qu'ils n'aient atteint un âge trop avancé.

Le président: Sénateur Quart, je crois que vous étiez alors absent, mais les directeurs du groupe universitaire pour le Canada, qui représente 500,000 étudiants, ont comparu devant le Comité—they ont répondu à notre invitation—et ils ont dit: «Nous ne sommes nullement intéressés à la retraite obligatoire; nous sommes en faveur d'une attitude souple.» C'est leur avis. Nous n'avions aucune idée de ce qu'ils allaient nous dire. Nous n'étions pas certains de ce qu'ils voulaient dire, nous leur avons demandé à maintes reprises s'ils étaient certains de ce qu'ils avançaient, et ils ont répondu dans l'affirmative. Donc, si vous lisez le compte-rendu, cela pourrait peut-être contribuer à vous faire changer d'idée.

[Text]

Senator Quart: Personally, Mr. Chairman, I think it is a great advantage when we do encourage criticism, and then we get the answers for it, so when we are able to refute their arguments to a degree, but unfortunately I seem to sympathize with them too.

The Chairman: I thought you were criticizing my TV activity.

Senator Quart: No, I was not. Senator Croll, you want me to repeat the remarks which I made to you, and as a result of which your head grew larger by the minute, at the last meeting.

The Chairman: No. Senator Norrie?

Senator Norrie: I think there is one point we are missing entirely, and that is the wisdom of the people of sixty-five. This has been ignored completely, but that wisdom is very valuable, it is very valuable indeed, and we are giving it away.

The Chairman: Senator Rowe?

Senator Rowe: I have two questions. I must apologize, Mr. Chairman, for coming in late; it seems to me every committee in the Senate is meeting today. The comments made by Senator Quart and Senator Norrie cause me to make this observation: As you know, Mr. Chairman, some time before Christmas I was invited by the university faculty to speak to the Faculty of Social Work, and talk with them back and forth on social welfare matters, if I may call it that. I reported to you that the chief item they wanted to talk about—and this was not only the faculty, this group included students—was the very business of this committee. It is rather interesting that I have an invitation which I have accepted for next week to meet with another university group who want to talk about precisely the same thing. That is an indication of the interest of young people. These professors and these faculties would not be so interested if they were not getting it at the other end from the students.

The other thing I want to say in passing about that TV appearance of yours is that I saw that and I was very disappointed in it, not because of anything you did, but because those people did not take advantage of the opportunity of having you there, and appeared to be ready to talk about some completely extraneous matters.

The Chairman: You must realize they put on a show; that is their business.

Senator Rowe: Well, I may be prejudiced. Anyway, to come back to this, and it may be that these matters were discussed before I came in and if so, I apologize.

The Chairman: No, no, that is all right.

Senator Rowe: On page 2 there are two points. You say here:

“Therefore, it must be assumed that the public sector will attempt to curb its expenditure growth in a number of

[Traduction]

Le sénateur Quart: Personnellement, monsieur le président, je crois que le fait d'encourager la critique est un grand avantage, parce que nous obtenons des réponses, et nous sommes alors en mesure de réfuter leurs arguments jusqu'à un certain point, mais malheureusement je semble actuellement être d'accord avec eux.

Le président: Je pensais que vous étiez en train de critiquer mes activités à la télévision.

Le sénateur Quart: Non. Sénateur Croll, désirez-vous que je répète les observations que j'ai faites devant vous et qui vous ont préoccupé de plus en plus au cours de la réunion.

Le président: Non. Sénateur Norrie?

Le sénateur Norrie: A mon avis, il y a un point que nous ignorons complètement, et c'est la sagesse dont peuvent faire preuve les personnes qui ont atteint 65 ans. On a totalement ignoré cet aspect, mais cette sagesse est très précieuse, évidemment, et nous n'en tenons pas compte.

Le président: Sénateur Rowe?

Le sénateur Rowe: J'ai deux questions à poser. Je dois m'excuser, monsieur le président, d'être en retard; il semble que tous les comités du Sénat siègent aujourd'hui. Les observations du sénateur Quart et celles du sénateur Norrie me poussent à faire cette observation: comme vous le savez, monsieur le président, j'ai été invité par l'université, peu avant Noël, à prononcer une allocution devant la faculté du travail social et à les entretenir de questions de bien-être social, si je puis m'exprimer ainsi. Je vous ai indiqué que la question primordiale dont ils étaient intéressés à discuter—et ceci pas seulement dans cette faculté, parce que des étudiants faisaient parties du groupe—était justement celle dont discute ce comité. Il est intéressant de noter que j'ai reçu une autre invitation pour la semaine prochaine, que j'ai d'ailleurs acceptée, de rencontrer un autre groupe universitaire qui désire parler précisément du même sujet. Voilà une indication de l'intérêt suscité chez les jeunes. Ces professeurs et ces facultés ne seraient pas si intéressés, s'il n'en était pas question parmi les étudiants.

L'autre point que je voulais mentionner en passant se rapporte à votre émission à la télévision que j'ai vue et dont j'ai été très déçu, non à cause de ce que vous avez fait, mais parce que ces gens n'ont pas profité de votre présence, ils semblaient vouloir parler de toute autre chose complètement étrangère à ces questions.

Le président: Vous ne devez pas oublier qu'ils présentent un spectacle; c'est leur travail.

Le sénateur Rowe: Soit, j'ai peut-être des préjugés. De toute façon, pour revenir à notre sujet, et on a peut-être discuté de ces questions avant mon arrivée, dans l'affirmative je m'en excuse—

Le président: Non, non, c'est très bien.

Le sénateur Rowe: Il y a deux questions à la page 2. Vous dites ici:

«Par conséquent, on doit supposer que le secteur public tentera de réduire l'augmentation de ses dépenses dans un

[Text]

areas, possibly including incomes provided for the elderly."

Assuming that that is true—let us take that as an assumption—that they will do that, surely the curbing would not be done on a universal basis. I would think the public would demand that it be done by the method of a means test. In other words, I do not think, if I may use the word, that the poor element of our retired, over sixty-five group would be seriously affected by any curbing that the government is likely to do—this government or any other. Therefore, if my reasoning is correct—and I have a sort of question mark in my mind—it seems to me that any curbing that the government might do in respect of expenditures would be likely to be done by depriving those of us who are fortunate enough to have a good income or to have capital reserves, and it will not affect this problem at all materially. I do not know whether anybody will agree with me on that.

Mr. Nield: I think a similar question has been raised, senator. What we are really trying to cover here is that if this problem does emerge—and at the moment it is hypothetical, I guess; it is based on demographical studies and may or may not materialize—but if in fact the population of Canada becomes relatively more elderly than it is today with fewer workers under age sixty-five, then the government may have to move by increasing the age at which the Canada Pension Plan and the Old Age Security is payable in order to curb the cost of that.

Senator Rowe: I might say that one reason which makes me feel confident that the government is likely to adopt that policy, or any government for that matter—that is, of introducing a means test, though it will not be called that—is, I think, what the federal government has just done recently in respect of Family Allowances. It is symptomatic; it is indicative of what is going to happen.

The other thing I wanted to ask—and, again, it is a question in my mind—is in regard to the matter which Senator Norrie or somebody spoke about, the experience of the elderly. If there is anything I have learned in my sixty-old years of existence, it is that there are no simple answers to these things.

Now, here is the question, and it is a question I have asked before and I do not know the answer to this, but I am a little skeptical about these simplistic answers all of us tend to give to this question. If tomorrow we were able to put back in employment 50,000 people over the age of sixty-five who are now in retirement, if we could put them to work tomorrow, would that automatically mean that we were thus depriving 60,000 twenty-five-year-olds and twenty-year-olds of the chance of getting jobs, your son and my son? That is the question. I do not know what the answer is. The answer I heard is "Yes". Every job you give to somebody, or every time you keep a sixty-five-year-old on the work force, you are depriving a twenty-five-year-old of a job. I am not so sure. Does anybody know?

Mr. Braide: That is why I said, senator, that in that discussion around my dining table my children did not accept

[Traduction]

certain nombre de secteurs, ce qui inclura probablement les revenus des personnes âgées.»

Supposons que cela soit vrai, et que les choses se passent effectivement ainsi, cette mesure restrictive ne serait certainement pas absolue. Le public exigerait sans doute que toute mesure soit prise en fonction de la justification des ressources. Autrement dit, je ne pense pas que l'élément le plus déshérité—si je puis m'exprimer ainsi—de nos retraités, c'est-à-dire ceux qui ont plus de soixante-cinq ans, soient sérieusement affectés par des mesures restrictives que le gouvernement—celui-ci ou l'un de ses successeurs—pourrait prendre. Si mon raisonnement est juste, et bien que nous soyons dans le domaine des suppositions, il me semble que toute mesure restrictive que prendrait le gouvernement en matière de dépenses ne devrait correspondre qu'à une réduction de la part attribuée à ceux qui ont la chance d'avoir un bon revenu ou des réserves de capitaux, et elle n'aurait aucune conséquence pratique sur ce problème. Je ne sais pas si certains d'entre vous sont d'accords avec moi sur ce point.

M. Nield: Je pense qu'on a soulevé une question semblable, sénateur. Si ce problème se pose—et actuellement, cela n'est pas certain; on se fonde en effet sur des études démographiques, mais les choses peuvent évoluer différemment—mais si la population du Canada évolue dans le sens d'un vieillissement, et s'il y a de moins en moins de travailleurs de moins de soixante-cinq ans, le gouvernement pourrait avoir à reculer l'âge auquel un citoyen peut bénéficier du régime des pensions du Canada ou de la sécurité de la vieillesse afin de limiter les coûts de ces programmes.

Le sénateur Rowe: Selon moi, on peut espérer que le gouvernement ou l'un de ses successeurs retiendra la méthode de la justification des ressources, même si elle est appelée différemment, si l'on considère les mesures prises récemment par le gouvernement fédéral en matière d'allocations familiales. C'est très révélateur de ce qui va se passer.

Je voulais également poser une question sur le sujet évoqué tout à l'heure par le sénateur Norrie ou par un autre sénateur, à savoir l'expérience des personnes âgées. Au cours de ma soixantaine d'années d'existence, j'ai au moins appris qu'il n'existe pas de réponse facile à ces questions.

Je voudrais maintenant poser une question, que j'ai déjà posée auparavant mais je suis quelque peu sceptique quant aux réponses simplistes que l'on tend à leur apporter. Si nous étions un jour en mesure de redonner du travail aux 50,000 personnes âgées de plus de soixante-cinq ans qui sont actuellement à la retraite, est-ce que cela impliquerait nécessairement que nous privions ainsi 60,000 personnes âgées de 20 ou de 25 ans de la possibilité d'obtenir un emploi? Voilà la question. Je ne sais comment y répondre. Certains y répondent par l'affirmative. Chaque fois que l'on maintient une personne de plus de 65 ans dans la population active, on supprimerait un emploi pour une personne de 25 ans. Cela ne me semble pas aussi évident. Est-ce que quelqu'un pourrait me donner une réponse?

M. Braide: Sénateur, c'est la raison pour laquelle, lors d'une discussion familiale, mes enfants n'ont pas accepté la corrélacion

[Text]

the correlation between additions at the senior end of the labour force and subtractions at the junior level. They did not find that persuasive, but I do not pretend to know the answer. Mr. Nield, have you something to say on that?

Mr. Nield: I think that is one of the areas where we are really dealing with uncharted waters. I think it is very easy to give the simple answer, as you point out, but this is why we felt that with some of the studies which are ongoing they might shed some light on that very question.

Mr. Braide: In other words, it would be an area for research, and very critical research, with respect to the subject matter of this committee.

Senator Rowe: Yes. It comes back in my mind to what I have seen so often in my lifetime, how one thing has been the catalyst for something else to happen, and it may well be that if you could perform the miraculous and put 50,000 sixty-six-year-olds back to work tomorrow that might very well catalyse something else which would result in perhaps jobs for your son and my son.

Senator Norrie: I think you would have to categorize the mentality of the young people who are looking for these jobs as compared to the mentality of the people who are being retired. That is a big job.

The Chairman: Senator Bell, from British Columbia.

Senator Bell: May I go back to the beginning? I am puzzled. In fact, several times this has been talked about and I am still puzzled. It seems to me that your brief made quite a point of retirement policy being legislated, preferably not hurriedly but as carefully as it might be, and that we did not want any further government intrusions or incursions into business policies and so on. Now in my understanding I am pretty sure that our committee has not any preconceived conclusions; we are open to all the information we can get before we make any recommendations at all. I do not think there is anything in what we have said that we are going to ask for a movement to age seventy or a movement to age fifty-five or anything. It would then be perhaps a recommendation that there be no mandatory retirement age. That could very well be. Then, surely, employers and employees would be more free than ever to make their own retirement policies and adjustments. Am I misunderstanding it?

Mr. Braide: No, I think you have got it right precisely, senator. I think that our position today could be boiled down to these few words, that we are not sure ourselves whether a problem exists, with respect to a mandatory retirement age. We urge the committee to continue with its research to ascertain the dimensions of the problem, and we say that unless the problem has significant dimensions, please do not introduce more legislation to cope with what really is a relatively minor problem when expressed in its socio-political terms.

[Traduction]

tion qui existerait entre les additions à l'extrémité la plus âgée de la main-d'œuvre active et les soustractions à l'extrémité la plus jeune. Ils n'ont pas trouvé cela convainquant, mais je ne prétends pas connaître la réponse. M. Nield, avez-vous quelque chose à dire à ce propos?

M. Nield: Dans ce domaine, c'est véritablement la bouteille à l'encre. Il me semble très facile de donner une réponse simpliste, comme vous l'avez dit, mais nous estimons que certaines études en cours actuellement pourraient faire la lumière sur cette question.

M. Braide: Autrement dit, la question étudiée par ce Comité devrait faire l'objet de recherches très approfondies.

Le sénateur Rowe: Oui. Cela me rappelle ce que j'ai constaté très souvent au cours de mon existence, à savoir qu'une chose peut parfois servir de catalyseur à une autre, et il pourrait ainsi se faire que si l'on parvenait, par un quelconque miracle, à remettre un jour au travail les 50,000 personnes âgées de plus de 65 ans, il en résulte des créations d'emplois pour votre fils et pour le mien.

Le sénateur Norrie: Il faudrait connaître l'état d'esprit des jeunes qui convoient ces emplois par rapport à celui des retraités. Ce ne serait pas une mince affaire.

Le président: Je donne la parole au sénateur Bell, de Colombie-Britannique.

Le sénateur Bell: Puis-je revenir à nos préoccupations initiales? Je suis toujours dans l'embarras. En fait, la question a été évoquée à plusieurs reprises, mais je suis toujours dans l'embarras. Il me semble que votre mémoire préconise que l'on légifère sans précipitation et aussi soigneusement possible sur l'âge de la retraite et que vous vous opposez en outre à toute nouvelle ingérence du gouvernement dans la politique des entreprises, et ainsi de suite. Je suis certain que notre Comité n'a aucune idée préconçue; nous sommes ouverts à toutes les informations qui pourraient nous être transmises avant que nous ne formulions des recommandations. Rien de ce que nous avons dit jusqu'à maintenant n'indique la moindre tendance en faveur d'un glissement vers la retraite à 70 ans, pas plus qu'à 55 ans ou quelque autre âge. On pourrait peut-être recommander qu'il n'y ait pas d'âge de la retraite obligatoire. Ce serait une bonne recommandation. Les employés et les employeurs auraient alors toute latitude pour déterminer leur propre politique de l'âge de la retraite et pour y apporter les ajustements nécessaires. Est-ce que je me trompe?

M. Braide: Non, je pense que vous résumez parfaitement la situation, sénateur. A mon avis, notre position actuelle pourrait être résumée en ces quelques mots: nous ne savons pas nous-mêmes au juste si l'âge de la retraite obligatoire suscite des problèmes. Nous exhortons ce comité de continuer ses recherches pour cerner l'ampleur du problème; à moins que le problème ne soit très important, nous demandons de ne pas adopter d'autres lois pour répondre à ce qui est effectivement un problème relativement mineur lorsqu'il est envisagé sous un angle socio-politique.

[Text]

Senator Bell: So that in fact we would favour repealing legislation?

Mr. Braide: Yes.

Mr. Coward: It is not my function to ask questions but perhaps if I put it in the form of a question it would explain what is bothering me. If, in fact, legislation is passed to abolish mandatory retirement, I do not know whether it would permit a union and a company to make an agreement on compulsory retirement. Such agreements do exist now. The labour movement is by no means unanimously in favour of abolishing mandatory retirement, and supposing that mandatory retirement were abolished, would it be possible for a union and a company to make a contract, as they do on many other matters, that provided that for their particular employment everyone left at the age of sixty-five.

The Chairman: The American Federation of Labour, which is much larger than ours, accepted it, and found their way around it without too much difficulty, and we have not heard one complaint about that. An employee is a very complaining man if he does not like something; you know that.

Mr. Coward: I am not sure how this particular feature would work.

The Chairman: There will be problems, and as a result of the problems people like you, Mr. Coward, and your very fine organization, and lawyers like Senator Deschatelets and myself, although we do not practice, will all be getting new business trying to work this thing out. I do not know what the answer is.

Mr. Coward: I am quite certain it can be worked out, but whether or not it is desirable is perhaps a slightly different question.

The Chairman: Let us see if we can start at the beginning for a moment. There is one thing I would like to ask you. When talking about obtaining further information and doing further research, you know the kind of people and organizations who have come before this committee. Have you any suggestions to indicate that there might be some others that we ought to call, who are not on our agenda?

Mr. Coward: I have another problem with your question. It is my understanding that the United States legislation abolished mandatory retirement but said nothing as to what employee benefits had to be provided for people who postponed retirement. Now in this country we have a strong human rights movement who are very enthusiastic about abolishing what they call unfair discrimination by age. It seems to me that the moment that mandatory retirement is being abolished, you have to tackle a much more difficult and complex question, as to whether or not pension credits continue, as to whether life insurance continues, as to how the disability plans will work, and all of these other fringes, and I think that some concrete ideas on that should be developed before we move into stage one.

The Chairman: Mr. Coward, who can give that information? Who can do that? From where is it available? We have

[Traduction]

Le sénateur Bell: De sorte qu'en réalité, nous serions d'accord avec une loi abrogatoire?

M. Braide: Oui.

M. Coward: Ce n'est pas à moi de poser des questions, mais en en formulant une, je pourrais expliquer ce qui me préoccupe. Si une loi supprimant la retraite obligatoire est adoptée, je ne sais pas si elle permettrait à un syndicat et à une société de se mettre d'accord sur la retraite obligatoire. A l'heure actuelle, nous avons des accords de ce genre. Les membres du mouvement syndical n'est pas du tout unanime à vouloir supprimer la retraite obligatoire et, si elle était supprimée, un syndicat ou une société pourraient-ils s'entendre, comme ils le font dans plusieurs autres cas, de sorte que pour l'emploi en question, tout le monde quitte après avoir atteint l'âge de 65 ans.

Le président: La Fédération américaine du travail, qui est plus importante que la nôtre, a accepté cela et s'est arrangée sans trop de difficultés. Personne n'a porté plainte. Et lorsqu'un employé n'aime pas quelque chose, il porte plainte: vous le savez bien.

M. Coward: Je ne sais pas au juste si cette mesure serait efficace.

Le président: Il y aura des problèmes qui feront en sorte que des gens comme vous, monsieur Coward, et votre excellente entreprise, et des avocats comme le sénateur Deschatelets et moi-même, même si nous ne pratiquons plus, nous nous occuperons d'autres choses pour essayer de régler l'affaire. Je ne connais pas la réponse.

M. Coward: Je suis certain que nous pouvons trouver la solution, mais quant à savoir si cela est souhaitable ou non, c'est une autre question.

Le président: Essayons un peu de commencer par le début. Je voudrais vous demander une chose. Vous parlez d'obtenir d'autres renseignements et de faire d'autres études; vous savez quelle sorte de gens et d'entreprises ont témoigné devant ce comité. Auriez-vous des propositions à faire qui nous indiqueraient quels autres témoins nous aurions pu convoquer à la barre qui ne figurent pas à l'ordre du jour?

M. Coward: Votre question me rappelle un autre problème. Si je comprends bien, aux États-Unis, la loi a aboli l'âge de la retraite obligatoire mais elle ne prévoyait rien quant aux prestations versées aux employés lorsqu'ils reportent leur retraite. Or dans ce pays, nous avons un mouvement des droits de la personne très fort qui cherche énergiquement à abolir ce qu'il a nommé la discrimination injuste basée sur l'âge. Il me semble que dès l'abolition de la retraite obligatoire, un problème plus difficile et plus compliqué se pose, car il s'agit de savoir si les crédits de pension continuent de s'accumuler, si l'assurance-vie reste en vigueur, si les régimes d'invalidité le restent également et tous les autres avantages; à mon avis, avant de faire quoi que ce soit, nous devrions avoir quelques idées concrètes à ce sujet.

Le président: Monsieur Coward, pouvez-vous nous donner ces renseignements? Qui est en mesure de le faire? Où pouvons-

[Text]

had the insurance people before us, as you know, all of them; we called them. Where is that information available?

Mr. Coward: I am saying that I think you have a problem. You have the Human Rights Commission on the one side who are still developing their regulations. Certainly, the Canadian Human Rights Commission's draft regulations have been issued but they have not yet been put into force. I would be inclined to think that it is those who are developing that legislation, that set of rules, who might be able to give you an answer as to whether or not, if mandatory retirement is abolished, one would be obliged to have the same benefits after sixty-five as before.

The Chairman: When Mr. Fairweather was before the committee we asked him questions, but he did not raise that question, and he is a man who is well aware of the problems, you know. He knows what it is all about, and he did not raise the question. He saw it from the point of view of discrimination and what other influences it might have, but he did not raise that question. Is that something of a technical nature that perhaps Lazar would work out?

Mr. Coward: It could be.

The Chairman: I think perhaps the government will have the answer to that.

Mr. Braide: If the question is asked, Mr. Chairman. That is the important thing. Someone has to ask the relevant questions—and that you are doing—and make sure that they are answered.

The Chairman: When we sit around the table with our staff and whatnot, they ask all sorts of questions, and in our own group we are developing these things. People, when they read the record, come forward with new ideas to us.

Mr. Braide: Yes. I would suggest, in response to your question, Mr. Chairman, while I am not aware of the budgetary situation of your committee, it would be helpful, I would think, if you could conduct a survey, or have a survey conducted to get some ideas of how many people would take advantage of legislation which eliminated mandatory retirement. Perhaps you have already done that and I am not aware of the results.

Senator Rowe: There were some studies on that, were there not, Mr. Chairman?

The Chairman: We have some ideas. We have been in contact with the Conference Board constantly. Anyone at all who has come forward, it did not make any difference what his views were, we never asked, or if any group had come forward and said they were interested in the problem we would say: "Sure, we will hear you. What have you to say? This is what we have to say." The only thing we have not done is release any of our documents ahead of time; otherwise we have exchanged information. We are looking for information.

Now I am going to take advantage, on behalf of the committee, of having you people here; we do not often get this

[Traduction]

nous trouver ces renseignements? Des représentants des sociétés d'assurance ont été convoqués à la barre, vous le savez: nous leur avons demandé de comparaître. Où pouvons-nous obtenir ces renseignements?

M. Coward: A mon avis, vous avez un problème. D'un côté, vous avez la Commission des droits de la personne qui rédige encore ses règlements. Bien sûre, les règlements provisoires de la Commission canadienne des droits de la personne ont été publiés, mais ils ne sont pas encore en vigueur. Il me semble que ce sont eux, les gens qui rédigent cette loi, cette série de règlements, qui seraient en mesure de vous répondre si, dans l'hypothèse d'une retraite obligatoire abolie, il faudrait assurer les mêmes avantages à une personne après l'âge de 65 ans qu'elle avait avant.

Le président: Lorsque Monsieur Fairweather a comparu devant le comité, nous lui avons demandé des questions mais il n'a pas soulevé celle-ci; et c'est un homme qui connaît très bien les problèmes, vous le savez. Il sait de quoi il s'agit et il n'a pas soulevé la question. Il a envisagé le problème sous l'angle de la discrimination et d'autres influences éventuelles mais il n'a pas soulevé cette question. S'agit-il d'une question d'ordre technique que le comité Harvey Lazar pourrait être en mesure d'expliquer?

M. Coward: Il se pourrait.

Le président: Selon moi, le gouvernement a peut-être la réponse.

M. Braide: Si la question lui est posée, monsieur le président. Voilà ce qui importe. Quelqu'un doit poser les questions pertinentes; vous le faites; assurez-vous d'avoir une réponse.

Le président: Lorsque nous nous asseyons autour de la table avec des membres de notre personnel ou autres, ils posent toutes sortes de questions et nous discutons de certaines choses entre nous. En lisant le compte rendu des délibérations, les gens ont des idées qu'ils nous soumettent.

M. Braide: Oui. En réponse à votre question, monsieur le président, bien que je ne connaisse pas la situation budgétaire de votre comité, il serait utile, à mon avis, de faire une enquête ou de demander qu'une enquête soit faite pour avoir une idée du comportement des gens suite à l'adoption d'une loi qui abolirait la retraite obligatoire. Peut-être l'avez-vous déjà fait, et peut-être n'en connais-je pas encore les résultats.

Le sénateur Rowe: Il y a eu des études sur la question, n'est-ce pas monsieur le président?

Le président: Nous avons quelques projets. Nous avons été en contact permanent avec la Conférence Board, et nous aurions permis à quiconque en aurait exprimé le désir, de venir déposer ici. Nous lui aurions dit: «Mais bien sûr venez. Qu'avez-vous à dire? Voilà ce que nous avons à dire.» La seule chose que nous n'ayons pas faite, c'est de rendre publics nos documents avant les délais; mais pour le reste nous avons eu des échanges d'informations, cette information que nous recherchons tant.

Maintenant, je vais profiter, au nom du Comité, de ce que vous êtes ici; il n'est pas fréquent que nous ayons cette

[Text]

sort of class at the table here. Let me just start at the beginning. The traditional retiring age of sixty-five was selected when the life span was forty-nine. The life span today is seventy-two or seventy-six, or something in that area. How do you justify the sixty-five age of retirement in today's life span? How do you justify maintaining it as though it was some law of the Medes and Persians that cannot change? What makes sixty-five meaningful today?

Mr. Coward: One thing is, of course, that all social security benefits start at sixty-five.

The Chairman: But our social security benefits are payable without regard to pensions.

Mr. Braide: Another justification is that this age of sixty-five has been arrived at by the free choice of individuals in society.

The Chairman: No, that is not the case.

Mr Braide: Well, by the free process that leads to these decisions, rather than an imposition by some central authority.

The Chairman: No, it came about as a result of medical evidence saying, "Sixty-five period", and then the doctors changed their minds and said, "We didn't mean that at all." They came before the committee and said, "It is meaningless today; pay no attention to it." The government made a mistake and fell in with the sixty-five. Mr Coward can tell you how they got the age limit in the States, when it was a matter of political bargaining, and nothing else: "What can we sell Congress?" and somebody said, "We can sell them this; we cannot sell them something else." So it was not a matter of there being any rhyme or reason. But here you are, you are businessmen, you are experts in your field, and I say: "How do you justify sixty-five today?" We have a new generation of people who have come up—I can recognize them—what we call the "young" olds, people from sixty to seventy—they are nothing to what they were years ago—and from seventy to eighty those are the "old" olds. Now those people are there and they say they want to work.

Mr. Nield: Senator Croll, does that not vary by industry? Even taking age sixty-five, in fact a number of people are retiring earlier, even though there is this longevity.

The Chairman: Yes, of course they are retiring earlier. The fellow who works in the Ford Motor factory—and I knew it long before Mr Hallsworth did—could not get out of there quick enough. That is dirty, hard work which he did for all his life; but a year after he is out he comes back again, because he does not know what to do with himself, and he is desperate to find something.

Mr. Hallsworth: Not any more.

The Chairman: Well, I do not know what he does. He can only fish so many times a year. But let us get away from that for one moment. In your original statement, Mr. Braide, you made a statement that surprised me, in which you said that you had no retirement plans or did I misunderstand you?

[Traduction]

constellation de personnes à cette table. Laissez-moi commencer par le commencement. L'âge de la retraite habituel à 65 ans, a été décidé à une époque où l'espérance de vie était de 49 ans. Aujourd'hui elle atteint 72 ans ou 76 ans, environ. Comment voulez-vous alors continuer à justifier ces départs en retraite à 65 ans? Pourquoi continuer à y tenir comme s'il s'agissait d'une loi inébranlable des Mèdes ou des Perses? En quoi cet âge de 65 ans a-t-il un sens aujourd'hui?

M. Coward: Il est certain, que toutes les prestations de la sécurité sociale commencent à 65 ans.

Le président: Mais ces prestations sociales sont redevables sans égard pour les retraites.

M. Braide: On peut voir une autre justification, dans le fait que cet âge de 65 ans est la conséquence d'un choix libre des membres de notre société.

Le président: Non, ce n'est pas exact.

M. Braide: Enfin, à la suite de décisions prises conformément à des procédures libres, plutôt que par décision autoritaire centrale.

Le président: Non, on y est arrivé à la suite de considérations médicales imposant ces 65 ans un point c'est tout. Puis les médecins ont changé d'avis, «Ce n'est pas du tout ce que nous avons voulu dire» s'empressèrent-ils, devant ce Comité même ils sont venus dire: «ça n'avait plus aucun sens; oubliez cette décision.» Alors le gouvernement a commis l'erreur de tomber d'accord sur 65 ans. M. Coward peut vous raconter comment cette limite a été imposée aux États-Unis, à une époque où elle était l'enjeu d'une négociation politique et rien d'autre: «Que peut-on faire accepter par le congrès?» et une réponse s'est faite entendre «Nous pouvons les convaincre d'accepter ceci et rien d'autre.» Et il n'était pas là du tout question d'argument raisonnable. Mais à vous, hommes d'affaires, experts dans votre domaine, je demande: «Comment pouvez-vous justifier ces 65 ans?» Nous avons une nouvelle génération d'individus, je le reconnais, ceux qu'on appelle les «jeunes» vieux, entre 60 et 70 ans, qui n'ont plus rien à voir avec ce qu'ils pouvaient être il y a des années, puis ceux que l'on appelle les «vieux» vieux entre 70 et 80 ans. Alors nous avons ces gens, qui déclarent vouloir travailler.

M. Nield: Sénateur Croll, n'y a-t-il pas des disparités entre les secteurs de l'industrie? Même si l'on s'en tient à 65 ans, des tas de gens prennent leur retraite avant, malgré cette longévité.

Le président: Oui, bien sur, ils prennent leur retraite plus tôt. Ceux qui travaillaient à la Ford Motor, je le savais bien avant M. Hallsworth, ne pensaient qu'à une chose: partir. Toute leur vie, ils ont fait un travail difficile, sale, et pourtant, un an après être partis, ils reviennent, parce qu'ils ne savent que faire d'eux-mêmes.

M. Hallsworth: Ce n'est plus le cas.

Le président: Eh bien, je ne sais pas ce qu'ils peuvent bien faire. On ne peut pas pêcher toute l'année. Mais laissons ceci, pour l'instant. Dans votre déclaration, M. Braide, vous faites une constatation qui me surprend, disant que vous n'avez

[Text]

Mr Braide: I have not though very hard about immediate retirement, it is true.

The Chairman: No, then you did not mean that, that you had not made any retirement plans.

Mr Braide: No.

The Chairman: No, of course not; I did not think you meant that. Nobody else in this country seems to be making any anyway, so do not worry about that. Let us see, what are the causes that we have at the present time? Why do people talk about this thing? Well, I suppose one of the reasons they do it is that they say the pensions are inadequate and inflation is robbing them of what they are getting. Mr. Coward can correct me now, but as I understand it pensions in this country are paid for 14 per cent by private industry, 50 per cent by government and the rest by the people themselves. Those are the statistics that I have on that, and I think that is pretty nearly correct. What the man is talking about is the inadequacy of private pensions and he has got to do something about it. We are talking now about those people who say they want to work. I am not talking about anybody who is not in good health; I am talking about people in good health, able to do the job and no favours asked. Today I think the figures came out that we have more unemployment than we had last month; yet every day, every month, almost for the total year, the *Toronto Star*, the *Globe & Mail* and other papers are full of advertisement for jobs, pages and pages of them. The only catch in the advertisements is that they say "skilled". I see that heads are going down and we all agree so far. Here we are talking about these people who are sixty-five who are skilled; they have been in the job, whatever the job was, for fifteen or twenty years or something like that. Even in the case of the man working in the Ford factory, you may say that is not a skilled job, but you are mistaken, that is a skilled job. These are the people that we are trying to get into employment.

Mr. Coward: These employers who are looking for skilled labour, are they the ones that impose mandatory retirement, because if they are they are out of their minds.

The Chairman: I do not know. There must be some who are the same. I do not know who they are, I cannot tell you, but it appears to me these are people with skills. They have skills and we are not using them, that is my point.

Mr. Coward: Yes, certainly.

The Chairman: That is the purpose of the exercise we are talking about. I do not say they are the same; I do not know.

Mr. Coward: If an employer is looking for skilled labour and he has it in his own firm, but they have just reached a certain age, it would seem to me that he should change his retirement age policy.

[Traduction]

aucune intention précise en matière de retraite, ou vous ai-je mal compris?

M. Braide: C'est exact, je n'ai pas encore pensé de façon très précise à prendre ma retraite maintenant.

Le président: Non, ce n'est pas ce que vous vouliez dire, mais bien plutôt que vous n'aviez pas pensé, du tout, à prendre votre retraite.

M. Braide: Non.

Le président: Évidemment que non; je ne pensais que vous étiez sérieux en disant cela. De toute façon ne vous en faites pas, dans ce pays, on a l'impression que personne ne pense à la retraite. Essayons de voir pourquoi. Pourquoi les gens en parlent-ils? Eh bien, je suppose qu'une des raisons est qu'ils sont d'avis que leur pension est insuffisante et en outre elle est dépréciée par l'inflation. M. Coward pourrait dire si je me trompe, mais selon mes renseignements, 14 p. 100 de la retraite sont payés par le secteur privé et 50 p. 100 par le gouvernement et le reste par le bénéficiaire. Ce sont les statistiques dont je dispose, et je suppose qu'elles sont exactes. Ce dont il est question c'est de ce que les régimes privés sont mal adaptés et qu'il faut y remédier. Mais maintenant nous sommes en train de parler des gens qui veulent travailler. Et je pense à ceux qui sont en bonne santé, qui sont capables de prendre un travail, sans réclamer de facilités. Nous avons reçu des chiffres, aujourd'hui, je crois, traduisant l'accroissement du chômage par rapport au mois dernier. Et pourtant chaque jour, chaque mois, et pendant presque tout l'année, le *Toronto Star*, le *Globe & Mail* et d'autres journaux ont des colonnes entières remplies d'offres d'emplois, sur des pages et des pages. Là où le bât blesse, c'est que l'on demande des ouvriers «qualifiés». Si je comprends bien, nous sommes d'accord là-dessus. Maintenant nous sommes en train de parler de ceux qui ont soixante-cinq ans et qui ont une spécialité; ils ont occupé un emploi, quelqu'il soit, quinze ou vingt ans, et même dans le cas de l'ouvrier des usines Ford, dont vous pourriez dire qu'il n'a aucune spécialité, eh bien vous vous trompez, il s'agit d'un ouvrier spécialisé. C'est à ces gens là que nous voulons offrir du travail.

M. Coward: Sont-ce ces mêmes employeurs qui cherchent des ouvriers spécialisés, ont voulu aussi imposer un âge obligatoire pour la retraite? Parce qu'à mon avis, si ce sont les mêmes ils me semblent un peu déphasés.

Le président: Je ne sais pas. Je pense que certains sont les mêmes. Je ne sais pas qui ils sont, je ne peux pas vous le dire, mais de toute façon, à mon avis, ces ouvriers dont nous parlons sont des ouvriers qualifiés. Ils ont donc une spécialité, une qualification, et nous n'en profitons pas.

M. Coward: Oui, je comprends.

Le président: Voilà donc le but de l'exercice en question. Je ne dis pas qu'ils sont identiques; je l'ignore.

M. Coward: Si un employeur est à la recherche d'employés spécialisés et qu'il peut les trouver dans sa propre firme, mais que ces derniers viennent tout juste d'atteindre un certain âge, il me semble qu'il devrait changer sa politique sur l'âge de la retraite.

[Text]

The Chairman: What he is doing, from the impression I get, is that he says, "You have got to go at sixty-five, I am sorry, Joe, but come in again in the morning and you will be working again." Those are the sort of letters I get. The employers says, "I am sorry, I cannot help it, I am tied in with the sixty-five, but you are working again," and he goes on that way for a few more years, whatever he wants to.

Mr. Braide: I think we would rather see it happen that way than by some central decision, legislation, saying: it shall be such and such.

The Chairman: All your life, legislation is making decisions for you and there is nothing you can do about it.

Mr. Braide: We are trying very hard, senator.

The Chairman: No, you will no succeed. That is the name of the game.

Senator Rowe: Senator Croll, apropos of your remarks there, surely a lot of employers—and I am using the term not in the ordinary business sense—are happy to have this compulsory retirement at sixty-five, or whatever the age is, because it enables them to get rid of a lot of deadwood. In my own experience in a number of portfolios over the years, in each department, after you get informed about the matter, after you have been there a year or so, you realize that you have a number of misfits, or what I would call no-goods, and you are only too happy when some of them reach sixty-five so that you can get them out through the door and put somebody else in there who does have something on the ball. I think this is probably more important than would appear at first sight, because if we are going to make any substantial changes, legislatively or in any other way in the future, we have got to ask ourselves who is going to play the part of God in the whole exercise. Who is going to make the decision that I should be bounced out anyway and that this man should be kept on for another five years? It seems to me that this is one of the very serious questions that will arise in the future, because I may have to be bounced, but I do not think I should be bounced. From my own experience, some of these people are the most tenacious, and hang on by their fingernails almost, you know.

Senator Inman: Civil servants?

Senator Rowe: Yes.

The Chairman: Ladies and gentlemen, let me just get back to the brief. As I follow it, the main argument of the brief is—and I quote from the brief:

Canada faces an emerging problem as demographic trends lead to a rising dependency ratio with a comparatively greater proportion of the population having to be sustained by a slower-growing work force.

[Traduction]

Le président: Ce qu'il fait, d'après ce que je vois, c'est qu'il dit à ses employés: «Vous avez atteint l'âge de soixante-cinq ans, je suis désolé monsieur, mais revenez demain matin et vous serez de nouveau embauché». C'est le genre de lettres que je reçois. L'employeur se dit désolé, il ne peut rien y faire, il doit respecter cette limite de soixante-cinq ans, mais l'employé est de nouveau embauché et il continue de travailler pendant quelques années de plus, jusqu'à ce qu'il décide de prendre sa retraite.

M. Braide: Je crois que les choses devraient se passer ainsi, plutôt que d'imposer une décision centrale, ou une loi régissant toute la question.

Le président: Toute notre vie, ce sont des lois qui prennent les décisions pour nous et on n'y peut rien.

M. Braide: Nous faisons notre grand possible, monsieur le sénateur.

Le président: Non, vous ne réussirez pas. C'est la règle du jeu.

Le sénateur Rowe: Monsieur le sénateur Croll, à propos de vos remarques, certes beaucoup d'employeurs, et je n'emploie pas ici le terme dans son sens commercial ordinaire, sont heureux de pouvoir appliquer cette politique obligatoire de la retraite à soixante-cinq ans, ou à n'importe quel âge, parce qu'ils peuvent se débarrasser de beaucoup de personnes inutiles. D'après ma propre expérience, dans un certain nombre de portefeuilles que j'ai occupés au cours des années, dans chaque ministère, quand vous êtes au courant de la situation après avoir été là un an ou deux, vous vous rendez compte qu'il y a un certain nombre d'employés qui ne font plus l'affaire, ou encore ceux que j'appellerais des bons à rien, et vous n'êtes que trop heureux, lorsque certains atteignent l'âge de soixante-cinq ans, de les mettre à la porte et de les remplacer par quelqu'un d'autre qui fait vraiment l'affaire. Je crois que cela est probablement plus important que ce qui peut sembler à première vue, parce que si l'on doit apporter des modifications substantielles, par voie législative ou autrement à l'avenir, nous devons nous demander où se fera la justice dans toute cette affaire. Qui prendra la décision de déterminer si je dois être mis à la porte ou encore que cet employé peut être gardé à son poste pendant encore cinq ans? Il me semble que c'est là une des questions les plus graves qui sera éventuellement soulevée, parce que même si je devrais peut-être être mis à la porte, je penserai peut-être qu'il doit en être autrement. Si je me fie à mon expérience, certains de ces employés sont les plus tenaces et s'accrochent presque à leur travail, vous savez.

Le sénateur Inman: Des fonctionnaires?

Le sénateur Rowe: Oui.

Le président: Mesdames et Messieurs, permettez-moi de revenir au mémoire. D'après ce que je vois, le principal argument du mémoire est le suivant et je cite:

Le Canada devra faire face à l'émergence d'un problème que posent les tendances démographiques qui indiquent un accroissement du nombre de ceux qui dépendent de la main-d'œuvre active puisqu'une proportion relativement

[Text]

That is what the brief says; that is part of the brief. In other words, what you are saying is that pensions are going up and the people to support them are getting fewer and fewer.

Mr. Coward: To a degree, yes.

The Chairman: To a degree. No-one denies that at all; we agree with you there. You also say:

We recognize that if mandatory retirement were eliminated the cost of private pensions would be reduced.

Would you not agree that the major concerns would be met if the risk of a serious short-run dislocation were avoided by moving gradually and carefully towards a flexible retirement?

Mr. Coward: The disruption is obviously less if you move into it gradually, but we are trying to address ourselves to the problem as to whether there is a sufficient abuse, hardship or problem to justify the government imposing the same standards on everybody.

The Chairman: Well, standards, as you know, must be imposed on everybody; you cannot do it otherwise anyway. I have been connected with social legislation for a great number of years, and without any disrespect to the Canadian Chamber of Commerce or the Canadian Manufacturers' Association it rings in my ears that it is always said at the beginning: "No, you cannot do this"—always. They came around after a while, as everybody knows, and decided in due course: "Well, yes, we can live with this, we can live with that." When Dr. James told me that Mr. Coward was coming down—I did not know the other gentlemen except by name—I expected, quite frankly, that we would have some discussion on portability, some discussion on vesting, and some discussion on indexing. Those are the big problems that arise in this subject that we are talking about, and all I have heard today was an answer: No; and "No" gets you nowhere, you know.

Mr. Braide: We conceived the purpose of our visit, Mr. Chairman, as being to address ourselves to the narrower subject matter which we understood you were interested in. If you would like us to go back and broaden our thinking in this area and make some other representations on some of the subject matters that you have mentioned, we would be delighted to do so. It has been our error, I am afraid; we have misinterpreted what you hoped to get.

The Chairman: We cannot possibly return to Parliament and say, "Yes, do this." We have to give them reasons why, and what our thinking is. It is so important as you people know—or Mr. Coward knows anyway, because he is the expert in the field, to whom I went for advice before I ever started this whole business—these things are so vital to our reaching a conclusion.

Mr. Coward: I quite agree. I said earlier that when the report of the Ontario royal commission is in I believe we will

[Traduction]

plus élevée devra être soutenue par une main-d'œuvre dont la croissance ralentit.

C'est ce que l'on dit dans cette partie du mémoire. En d'autres termes, vous soutenez que les pensions augmentent et que les cotisants sont de moins en moins nombreux.

M. Coward: Dans une certaine mesure, oui.

Le président: En effet. Personne ne nie cela; nous sommes d'accord avec vous. Vous dites aussi:

Nous reconnaissons que l'élimination de la retraite obligatoire réduirait le coût des régimes de pensions privées.

Mais ne croyez-vous pas que les grandes questions seraient résolues si le risque d'un grave bouleversement à court terme était évité si l'on procédait graduellement et soigneusement vers une politique plus souple de l'âge de la retraite?

M. Coward: Le bouleversement est évidemment moins prononcé si l'on accède graduellement à cette politique, mais je crois que vous essayez de vous attaquer à la question de savoir s'il y a suffisamment d'abus, d'épreuves ou de problèmes pour justifier l'imposition des mêmes normes à tout le monde par le gouvernement.

Le président: Eh bien, les normes, vous le savez sans doute, doivent s'appliquer à tout le monde; on ne peut procéder autrement. J'ai travaillé à l'élaboration de lois sociales pendant de nombreuses années, et avec tout le respect que je dois à la Chambre de commerce du Canada ou à l'Association des manufacturiers canadiens, il me semble toujours entendre les mêmes préambules de ces lois dans lesquelles on dit vous ne pouvez faire ceci. Par la suite, les lois sont modifiées, comme vous le savez tous, et l'on décrète que oui, on peut faire ceci, on peut faire cela. Lorsque M. James m'a dit que M. Coward se joindrait à nous, je ne connaissais pas les autres témoins, sauf par leur nom, je m'attendais, en toute franchise, à ce que les discussions portent sur la cessibilité, les droits acquis et l'indexation. Ce sont là les problèmes importants qui sont soulevés dans notre débat actuel et tout ce que j'ai entendu, ce sont des «non» et avec cela, on ne va nulle part.

M. Braide: Nous avons conçu notre visite, monsieur le président dans le but de nous attaquer à la question plus restreinte qui, nous croyions, vous intéressait. Si vous aimez que l'on retourne en arrière et que l'on donne plus de précisions dans ce domaine et que de même nous fassions part de nos opinions sur certaines des questions que vous avez mentionnées, nous serons heureux de le faire. C'est là notre erreur, j'ai bien peur, nous avons mal interprété ce que vous attendiez de nous.

Le président: Nous ne pouvons revenir en arrière et dire au Parlement «oui, faites ceci», nous devons lui donner des raisons et justifier ces raisons. Comme vous le savez messieurs—et M. Coward le sait sûrement parce qu'il est un expert en la matière, et c'est à lui que je me suis adressé pour obtenir ses conseils avant d'avoir même commencé toute cette étude—ces facteurs joueraient un rôle essentiel dans les décisions que nous prendrons.

M. Coward: Je suis tout à fait d'accord. J'ai dit plus tôt que lorsque le rapport de la Commission royale de l'Ontario sera

[Text]

have a major overhaul of the pension system. As I think perhaps you know, I am very much in favour of that, and an improvement in the benefits and transferability. If I may express my personal view, I think that the Chamber of Commerce is a lot more sympathetic to that than they were in earlier years.

The Chairman: Members of the committee, I think in the circumstances we should ask them to go back and deal with those three problems and give us their views. Is that agreed?

Hon. Senators: Agreed.

Mr. Hallsworth: Mr. Chairman, if I may address myself to the question of indexing, I recognize that the Minister of National Health and Welfare made a presentation to your committee which we perceive to be beyond the terms of reference of your committee because it is a major subject and one that could be potentially one of the most damaging things that could be done to the manufacturing and employers group in Canada. That is important to us if it is intended to pursue it to make it the subject of an entirely different study with every opportunity for interest groups to make representations, because believe me, sir, it is a matter that is one of great fright to employers in Canada.

The Chairman: Well, for instance, in the next brief, if you care to sit around here, you will find two very bright professors whom we asked to come here—

Mr. Hallsworth: With all respect, professors do not have to bear the burden of indexing.

The Chairman: No, no, that is what a client would tell me if I suggested that they spend money; he said: "You never had to meet a payroll." I met enough payrolls to satisfy me and the rest of the country. As I found out later on in life when I was on a board which had to meet a payroll for a thousand, it was easier than it was for me to meet a payroll for ten or eight lawyers; so there is nothing much to that unless you understand the circumstances. As I say, there are two men who have reputations in this country who are coming up here; I picked up their brief and all they are talking about is indexing of pensions, and on the first page they start out by saying: "The Canadian economy can 'afford' indexed pensions . . ." That is on the first page, so that got me interested right away because I was not sure.

Senator Rowe: Did I understand the gentleman who just spoke to say that indexing is outside the terms of reference?

Mr. Hallsworth: I said it was to my perception, sir. I did not realize that a study of the problems of the age of retirement should encompass as big a subject as the indexing of pensions.

Senator Rowe: I do not want to put words in your mouth, but it seems to me that every sector of our society would be

[Traduction]

déposé, j'espère que nous assisterons à un changement radical du système de pensions. Vous le savez sans doute, je suis extrêmement en faveur d'un tel changement, ainsi que d'une amélioration des prestations et de la transférabilité. Si je puis exprimer mon opinion personnelle, je crois que la Chambre de commerce est beaucoup plus sympathique à ce changement qu'elle l'était au cours des années précédentes.

Le président: Messieurs les membres du Comité, je crois que dans les circonstances nous devrions leur demander de réexaminer ces trois problèmes et de nous donner leur opinion. Êtes-vous d'accord?

Des voix: D'accord.

M. Hallsworth: Monsieur le président, si je puis aborder la question de l'indexation, je crois que le ministre de la Santé nationale et du Bien-être a fait un exposé à votre comité qui nous a semblé dépasser le mandat qui vous est attribué parce qu'il s'agit d'un sujet capital qui pourrait s'avérer l'une des mesures les plus préjudiciables à l'endroit du groupe de la fabrication et des employeurs du Canada. Il nous importe qu'on poursuive l'affaire et qu'on en fasse le sujet d'une étude tout à fait distincte en laissant à chaque groupe intéressé l'occasion de présenter un mémoire, parce que croyez-moi, monsieur, cette question présente des aspects fort inquiétants pour les employeurs canadiens.

Le président: Bien, par exemple, à l'occasion du prochain mémoire, si vous voulez bien être des nôtres, vous rencontrerez deux très brillants professeurs à qui nous avons demandé de venir—

M. Hallsworth: Sauf votre respect, les professeurs ne doivent pas porter le fardeau de l'indexation.

Le président: Non, c'est ce qu'un client me disait lorsque je lui proposais de dépenser de l'argent; il me répondit que je n'ai jamais eu à remplir une feuille de paye. J'en ai assez rempli pour me contenter et contenter le reste du pays. Comme j'ai découvert plus tard dans ma vie, lorsque je siégeais au sein d'un conseil qui devait remplir une feuille de paye pour un millier de personnes, il lui était plus facile alors de le faire que ça l'était pour moi lorsqu'il s'agissait de remplir la feuille de paye de 10 ou 8 avocats. Il n'y a donc vraiment rien de tellement extraordinaire à moins que vous ne compreniez les circonstances. Je le répète, il y a deux hommes réputés au pays qui viendront ici; j'ai choisi leur mémoire, qui traite uniquement de l'indexation des pensions, et à la première page, il commence en ces termes: «L'économie canadienne peut «se permettre» des pensions indexées . . . » C'est à la première page et c'est ce qui a immédiatement suscité mon intérêt, car je n'étais pas sûr.

Le sénateur Rowe: Le dernier conférencier a-t-il bien dit que l'indexation dépassait notre mandat?

M. Hallsworth: J'ai dit que c'était ce que je croyais, monsieur. Je ne pensais pas qu'une étude relative à l'âge de la retraite devrait englober un sujet aussi important que l'indexation des pensions.

Le sénateur Rowe: Je ne veux pas pas vous faire dire ce que vous ne voulez pas dire, mais il me semble que tous les secteurs

[Text]

concerned about indexing and would be involved in this obviously; the twenty-five-year-old man who finds that his salary of \$10,000 today is only worth \$8,000 next year has to be concerned about it, of course. Surely that is part of our problem. Indexing would be part of our problem, surely.

The Chairman: Well, suppose we leave it at this? Do you mind if we ask you to give us another brief covering a wider field, and not only that but even pensions?

Mr. Coward: I would welcome it.

The Chairman: You would welcome it, all right. Now we are going to be in a little trouble. As you know, that will take some time, Mr. Coward, will it not?

Mr. Braide: Yes, it will.

The Chairman: From all indications, it looks as though we might be out in the country towards the end of this month if there is an election in June, so we will probably not get your presentation until after the new parliament is elected.

Mr. Coward: We work fairly fast in committee, but there is the question of getting the executive to approve what is done in committee.

Mr. Braide: I think we can probably accelerate that process. As the chairman has specially asked us to pay attention to the subject, I am sure we can speed up the process.

The Chairman: This is very important, as you gentlemen know.

Senator Rowe: There is no guarantee though that we are going to be in a state of dissolution before the end of this month, is there? It is only a matter of guessing at this point.

The Chairman: Yes.

Senator Rowe: My point is that I do not think we should give these gentlemen the idea that they have three weeks in which to get something in.

Senator Deschatelets: We might put on record that the chairman was wrong last spring.

The Chairman: And how wrong!

Senator Rowe: My guess is that it will be two months.

The Chairman: Not on the record! Well, gentlemen, on behalf of the committee let me say that we expected a great deal from you, and we get it. You took this thing seriously, and that is what is going to contribute to the study, the fact that you and others like you are taking it seriously. Thank you very much, and as soon as you can let us have a brief on all other aspects of the matter which you think ought to cover, will you please let us have it?

Mr. Braide: We will do our best, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

We have two gentlemen here, outstanding in their field, who are here to give us their views on a very important part of retirement incomes. Professor James Pesan-

[Traduction]

de notre société devraient s'intéresser activement à l'indexation. Le jeune homme de vingt-cinq qui découvre que son salaire qui est de \$10,000 aujourd'hui ne vaudra que \$8,000 l'an prochain doit sûrement s'en inquiéter. Cette question entre certainement dans notre mandat.

Le président: Bien, restons en là pour le moment. Pourrais-je vous demander de présenter un autre mémoire traitant d'un domaine plus vaste, en plus des pensions?

M. Coward: J'en serais heureux.

Le président: Vous en seriez heureux, c'est parfait. Nous allons maintenant éprouver quelque difficulté. Comme vous le savez, il vous faudra quelque temps, M. Coward, n'est-ce pas?

M. Braide: En effet.

Le président: Tout semble indiquer que nous serions peut-être dispersés dans les quatre coins du pays vers la fin du mois, s'il y a une élection en juin, de sorte que nous ne recevrons probablement pas votre mémoire avant l'élection d'une nouvelle législature.

M. Coward: Nous travaillons assez vite en Comité, mais il faut que l'Exécutif approuve ce que nous faisons.

M. Braide: Je crois que nous pouvons probablement accélérer le processus. Puisque le président nous a spécialement demandé de nous pencher sur le sujet, je suis sûr que nous pouvons accélérer le processus.

Le président: C'est très important, comme vous le savez messieurs.

Le sénateur Rowe: Rien ne garantit toutefois que le Comité soit dissous avant la fin du mois n'est-ce pas? Nous n'en sommes à l'heure actuelle qu'aux suppositions.

Le président: Oui.

Le sénateur Rowe: Je veux dire que nous ne devrions pas donner à ces messieurs l'impression qu'ils ont trois semaines pour présenter un mémoire.

Le sénateur Deschatelets: Nous devrions inscrire aux dossiers que le président avait tort le printemps dernier.

Le président: Et comment donc!

Le sénateur Rowe: Je crois pour ma part que ce sera dans deux mois.

Le président: N'inscrivez rien aux dossiers! Bien, messieurs, au nom du Comité permettez-moi de dire que nous nous attendions à beaucoup de vous, et que nous n'avons pas été déçus. Vous avez pris la question au sérieux, et c'est ce qui a fait le succès de cette étude. Nous vous en remercions beaucoup, et nous vous saurions gré de nous faire parvenir un mémoire sur tous les autres aspects de cette question qui, selon vous, méritent d'être étudiés.

M. Braide: Nous ferons de notre mieux, monsieur le président.

Le président: Merci.

Nous avons parmi nous deux messieurs très compétents dans leur domaine qui nous feront part de leurs opinions sur un aspect très important des revenus des retraités.

[Text]

do is on my right, and next to him is Professor Samuel Rae, Jr. They will both speak to us before I throw the meeting open for questions.

Professor James E. Pesando, Associate Professor of Economics and Research Associate, Institute for Policy Analysis, University of Toronto: Mr. Chairman and honourable senators, I am very pleased that my colleague Sam Rae and I have this opportunity to address this committee. In terms of our thinking about the problem of mandatory retirement, we tend to think of it as encompassing two dimensions: the first dimension is essentially the human rights dimension, which gets a good deal of legitimate consideration; the second dimension is broadly defined economics, which in turn is multiphasic and has a number of different threads. What our brief does is to address two issues which are clearly economic in nature, and which are sometimes raised as means of justifying the elimination of mandatory retirement. In particular, the argument is that the inability of private pension plans to provide indexed benefits in effect requires the elimination of mandatory retirement simply to enable potential retirees to adequately provide for their retirement.

The second point of an economic nature is the reference to the demographic bulge, the potential tax burden on future generations, and to raise the possibility that eliminating mandatory retirement might reduce the nature of that tax burden.

In our introductory remarks I shall speak to the question of indexed pensions in the private sector, and my colleague Sam Rae will speak to the question of the implications for the tax burden on the next generation of eliminating mandatory retirement.

Again, for emphasis, the reason indexation is a legitimate input to the deliberations of this committee is the fact that the absence of indexed benefits through the back door is providing some support for the elimination of mandatory retirement just as a very negative form of motivation. As an economist—and here I want to emphasize that I speak for the economic profession at large and not simply for Professor Rae and myself—there can be no faith whatsoever credited to the fact that the Canadian economy cannot “afford” pension indexed benefits. Pure and simple economic evidence, both theoretical and empirical, is that the real economic performance of the economy is not likely to be adversely affected by rates of inflation that are within the historical realm of experience in Canada. From the point of view of economics, inflation is a problem essentially because it tends to arbitrarily redistribute income, and one of those groups that are clearly potential victims, if you will, of this arbitrary redistribution, are pensioners on fixed incomes.

What I would suggest, therefore, is that the appropriate response to the concern that the absence of indexed pensions provides a rationale for eliminating mandatory retirement is to address the possibility of shoring up the private pension system to enhance its ability to provide adequate pensions in an inflationary climate.

[Traduction]

J'ai à ma droite les professeurs James Pesando et Samuel Rae, fils. Les deux feront une allocution avant que je déclare la période de questions ouverte.

Professeur James E. Pesando, professeur associé du responsable de l'Économie et des recherches, Institute for Policy Analysis, Université de Toronto: Monsieur le président, honorables sénateurs, mon collègue, M. Sam Rae, et moi-même sommes très heureux de l'occasion qui nous est donnée de nous adresser aux membres de ce comité. En ce qui concerne notre opinion sur le problème de la retraite obligatoire, nous avons tendance à croire que ce dernier comprend deux aspects: le premier est essentiellement l'aspect des droits de la personne, qui est étudié à fond et de façon équitable; le deuxième porte sur l'aspect économique pris dans son sens le plus large et qui comprend de multiples phases ainsi qu'un bon nombre de points différents. Notre mémoire traite de deux questions qui sont essentiellement d'ordre économique et qui sont parfois soulevées pour justifier l'abolition de la retraite obligatoire. Il s'agit en particulier de l'argument suivant: étant donné que les régimes de pensions privés sont incapables d'indexer leurs prestations, il faut que la retraite obligatoire soit abolie simplement pour permettre aux futurs retraités d'amasser suffisamment d'argent pour leur retraite.

Le deuxième point d'ordre économique concerne la poussée démographique, le fardeau fiscal éventuel des générations futures et la possibilité de réduire ce fardeau fiscal en abolissant la retraite obligatoire.

En premier lieu, je vais vous parler de la question de l'indexation des régimes de pensions du secteur privé, et mon collègue, M. Sam Rae, vous entretiendra ensuite des répercussions que l'abolition de la retraite obligatoire peut avoir sur le fardeau fiscal que supportera la prochaine génération.

Je le répète, la raison pour laquelle l'indexation constitue un apport fort légitime aux délibérations de ce comité provient de ce que l'absence de prestations indexées, accordées en sous-main, représente un certain argument en faveur de l'abolition de la retraite obligatoire qui est considérée comme étant une forme de motivation très négative. Je tiens à souligner que je parle au nom des économistes en général et non pas simplement en mon nom personnel et en celui de M. Rae. En tant qu'économiste, je n'ajoute aucune foi au fait que l'économie canadienne ne peut pas «se permettre» l'indexation des pensions. Les données économiques pures et simples, aussi bien théoriques qu'empiriques, prouvent que le rendement véritable de l'économie ne sera fort probablement pas amoindri par les taux d'inflation auxquels le Canada est actuellement aux prises. Du point de vue de l'économie, l'inflation constitue un problème parce qu'elle tend surtout à redistribuer les revenus de façon arbitraire. Or, l'un des groupes qui manifestement risque de souffrir de cette redistribution arbitraire est celui des pensionnés à revenus fixes.

Compte tenu du fait que l'absence de pensions indexées est une raison d'éliminer la retraite obligatoire, je propose donc que nous envisagions la possibilité d'étayer le régime privé de pensions pour qu'il assure des pensions suffisantes en période inflationniste.

[Text]

I took the occasion last evening to read some of the briefs that have been submitted to this committee. I was struck by the fact that you have already heard a divergence of views on this particular issue. The Canadian Pension Conference came out very strongly against indexed benefits in the private sector. So it seemed to me that in making the argument from the point of view of the economy as a whole we can afford indexed benefits. It behooves me to discuss, at least in my opinion, why we hear to such a large extent the converse argument. It seems to me that there are three quite legitimate issues that are being raised.

The first is that although it is true that the Canadian economy could provide indexed benefits, it is very difficult with the present vehicles that are available to private pensions for them to actuarially remain sound while providing for unlimited indexation. Therefore, the first problem is really an inappropriate, or perhaps simply the lack of an appropriate financial instrument so that there is potentially great uncertainty with regard to the cost to the employer of providing indexed benefits.

The second input is the fact that if indexed pensions are to be provided, and as you have probably heard, index bonds which provide a fixed yearly return of, say, 2 per cent, would provide the means by which private pensions could be indexed. These bonds, for example, would require that pensions be purchased on the basis of real interest rates in the order of 2 and 3 per cent rather than the higher interest rates that are observed in the marketplace, and in that regard they would suggest higher cost to plan sponsors than are currently being incurred.

Finally, and the point that concerns me the most, is, I think, the indexing issue has become largely an emotional political issue rather than an economic one. I think, from talking to businessmen and from reading opinions in the press, that the indexing issue has become in many areas the epitome of business concern with the exception of the government sector, and unfortunately this emotion stands in the way of an objective evaluation of the extent to which indexing is a legitimate economic goal. In the brief I outline a procedure whereby indexing could be facilitated by the private sector. It is a somewhat technical argument, and I will simply refer you to the brief, but emphasizing, in conclusion, that although there are very real obstacles in terms of plan sponsors in the private sector providing actuarially sound indexed pensions, in principle, there would have no problem in handling such benefits.

I would now like to ask Professor Rae to address the second point.

Professor Samuel A. Rea, Jr., Associate Professor of Economics and Research Associate, Institute for Policy Analysis, University of Toronto: Mr. Chairman and honourable senators, there has been a great deal of concern expressed here

[Traduction]

J'ai saisi l'occasion hier soir de lire certains des mémoires qui ont été présentés à ce Comité. J'ai été frappé par le fait que vous ayez déjà entendu une divergence d'opinion à ce sujet. Les participants à la Conférence canadienne sur les pensions se sont opposés très fermement à l'indexation des prestations dans le secteur privé. Il me semble donc que du point de vue de l'ensemble de l'économie, nous pouvons nous permettre actuellement les prestations. A mon avis, il m'appartient d'expliquer pourquoi nous entendons si souvent l'argument contraire. Il me semble qu'on soulève ici trois points fort légitimes.

Tout d'abord, bien qu'il soit vrai que l'économie canadienne puisse se permettre l'indexation des prestations, cette politique est très difficile à appliquer, compte tenu des moyens dont disposent actuellement les régimes privés de pension pour demeurer rentables sur le plan actuariel tout en assurant une indexation illimitée. Le premier problème représente donc tout simplement un manque de moyens financiers suffisants, ce qui fait que l'employeur hésite à indexer les prestations parce qu'il n'est pas du tout certain des coûts que cela pourrait lui occasionner.

Le deuxième point concerne le fait que si on devait indexer les pensions, l'indexation des obligations, comme on vous l'a probablement déjà dit, assurerait un rendement annuel fixe d'environ 2 p. 100, ce qui permettrait d'indexer les pensions privées. Ces obligations nécessiteraient, par exemple, que les pensions soient achetées en fonction de taux d'intérêt de l'ordre de 2 p. 100 et de 3 p. 100 plutôt qu'en fonction de taux d'intérêt plus élevés qu'on trouve sur le marché ce qui entraînerait pour les sociétés privées offrant des régimes de pension une augmentation des coûts.

Le troisième point, qui est, je crois, celui qui me préoccupe le plus, est le fait que l'indexation est devenue, en grande partie, une question émotionnelle d'ordre politique plutôt qu'une question économique. D'après des entretiens que j'ai eus avec des hommes d'affaires et des articles que j'ai lus dans la presse, je crois que la question de l'indexation est devenue, à de nombreux égards, l'épitomé du milieu des affaires, à l'exception du secteur public. Ce sentiment constitue donc un obstacle qui empêche d'évaluer de façon objective dans quelle mesure l'indexation constitue un objectif économique légitime. Dans le mémoire que j'ai soumis, je souligne une méthode par laquelle l'indexation pourrait être facilitée par l'intermédiaire du secteur privé. Il s'agit d'un argument quelque peu technique et je vais tout simplement vous référer au mémoire. Tout en soulignant en guise de conclusion que même s'il existe des empêchements très réels à ce que le secteur privé fournisse des régimes de pensions indexés qui seraient valables du point de vue actuariel, il n'en demeure pas moins que l'économie canadienne n'aurait, en principe, aucune difficulté à absorber de telles prestations.

J'aimerais maintenant demander à M. Rae d'aborder le deuxième point.

M. Samuel A. Rea, Junior, Professeur adjoint de sciences économiques et chargé de recherches, Institut d'analyse des politiques, Université de Toronto: Monsieur le président et honorables sénateurs, on semble s'être beaucoup inquiété au-

[Text]

today that the rising ratio of pensioners to workers that we can expect in Canada in the next fifty years is going to place an intolerable burden on the economy. That is if, under a pay-as-you-go pension plan such as the Canada Pension Plan will be before long, and the Old Age Security and Guaranteed Supplement programs, the workers have, through their taxes, to pay for and provide pensions to the retired population, then the tax rate on workers is going to depend quite precisely on the ratio of pensioners to workers, and this ratio is very likely to decline if fertility rates remain low, if immigration rates remain low and life expectancy increases. However, this argument is greatly exaggerated. The programs currently on the books—Old Age Security, Guaranteed Income Supplement and the Canada and Quebec Pension Plans—will produce an increase in the share of aggregate earnings which goes towards providing these benefits from something like 4 per cent in 1980 to 6 ½ per cent in the year 2030, which is hardly a catastrophic increase. We might add that there will be tremendous pressures to increase the level of the benefits that are provided so that pensioners enjoy the rising standard of living of other members of the economy, and therefore this ratio might be as high as 10 or 11 per cent under the worst possible circumstances following some changes in immigration, fertility and mortality rates.

However, what is the relationship between this potential problem, which is greatly exaggerated, and retirement age? Obviously, a change in the mandatory retirement age and the age at which you become eligible for the Canada Pension Plan and other benefit programs can affect the tax burden on the younger working population. However, the policy being considered today seems to be one of voluntary retirement, not a change in the mandatory retirement age, and I point out in the brief that a change in voluntary retirement, if it is a meaningful change which I will describe in a moment, will have no effect on the tax burden which must be borne by workers.

What is a meaningful change in voluntary retirement? A change in voluntary retirement is really not voluntary if at the same time those who continue to work are denied their accumulated Canada Pension Plan benefits for that year if they are denied the opportunity of accumulating actuarially private pension benefits or government pension benefits, so that the eventual benefit received upon retirement is greater. That is, if we were to require voluntary retirement in the private sector and at the same time allow private pension plans to deny benefits to those who do continue to work past sixty-five, this is in effect a tax on work and a disincentive to work which is precisely to opposite of the intention, as I understand, of this committee. So, any movement towards elimination of mandatory retirement in the private sector would have to be accompanied by some provision, if it is going to be meaningful, to prohibit denying of benefits to those after sixty-five; otherwise the discouragement to work in the case of

[Traduction]

jourd'hui du fait que l'augmentation croissante du nombre des pensionnés par rapport à celui des travailleurs que l'on peut prévoir au Canada au cours des 50 prochaines années, grèvera considérablement l'économie du pays. C'est ce qui se produira si, aux termes d'un régime de pensions fondé sur le principe de l'autofinancement progressif, comme ce sera bientôt le cas du Régime de pensions du Canada et comme c'est le cas actuellement des programmes de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, les travailleurs devaient, par l'intermédiaire de leurs impôts, défrayer les pensions des retraités. Le taux d'imposition des travailleurs dépendrait alors de la proportion des pensionnés par rapport à eux. Cette proportion baissera très probablement si les taux de fertilité et d'immigration continuent à diminuer et si l'espérance de vie augmente. Cet argument est toutefois très exagéré. Les programmes qui existent actuellement, soit la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, augmentent la proportion des gains globaux, ce qui devrait augmenter ces prestations d'environ 4 ½ p. 100, en 1980, et d'environ 6 ½ p. 100 en l'an 2030. Il ne s'agit donc pas d'une hausse catastrophique. Il faudrait peut-être ajouter que des pressions extraordinaires seront exercées pour accroître le niveau des prestations fournies afin que les pensionnés puissent bénéficier du niveau de vie croissant des autres membres de l'économie. Par conséquent, dans les pires circonstances possibles, ce rapport pourrait même atteindre 10 p. 100 ou 11 p. 100 à la suite de la modification des taux d'immigration, de fertilité et de mortalité.

Quel est, cependant, le rapport qui existe entre ce problème en puissance, qui est considérablement exagéré, et l'âge de la retraite? Il est évident que la modification de l'âge obligatoire de la retraite et de l'âge où l'on devient admissible au Régime de pensions du Canada et à d'autres programmes de prestation peut influencer sur le fardeau fiscal imposé à la population active des jeunes. Cependant, l'option que nous envisageons aujourd'hui semble concerner davantage le départ volontaire à la retraite qu'une modification de l'âge de la retraite obligatoire, et je signale dans mon mémoire que toute modification de la notion de retraite volontaire, quelle que soit son ampleur, comme je l'indiquerai dans un moment, serait sans effet sur le fardeau fiscal des travailleurs.

Qu'entend-on par modification importante du départ volontaire à la retraite? On ne saurait parler de modification à cet égard si, pendant une année donnée, ceux qui continuent de travailler ne peuvent retirer des prestations accumulées au titre du Régime de pensions du Canada ou s'ils ne peuvent accumuler mathématiquement des prestations au titre de leur régime de pension privé ou public afin de pouvoir bénéficier de prestations majorées au moment de leur retraite. En d'autres termes, si nous imposions le départ volontaire à la retraite dans le secteur privé et qu'en même temps nous permettions aux sociétés privées qui offrent des régimes de pension de refuser de verser des prestations à ceux qui continuent de travailler passé 65 ans, nous irions, sauf erreur, tout à fait à l'encontre des intentions de ce comité, car notre intervention équivaldrait alors à une véritable impôt sur le travail et inciterait les gens à cesser de travailler. Par conséquent, toute mesure en vue de supprimer la retraite obligatoire dans le secteur privé devrait

[Text]

those who might continue would not doubt exceed any of the advantages of such legislation.

The Chairman: Senator Rowe?

Senator Rowe: Mr. Chairman, I must apologize. I simply have not had the time to study this brief as it should be studied; I have just skimmed through bits here and there, and I say this because it could well be that you have dealt with this somewhere in the brief. You say here, and I go along with it, that pensions for retired people could be indexed without long-term detriment to the economy. We can afford it, in other words. I accept that theoretically, but in practice could you index old age pensions, or whatever they are called, and not index everything else? If that is so, if I am correct in that, in the implication of that question, I assume that no government in the long run could get away with indexing old age pensions and not indexing something else, or forcing employers to index. If that is so, then the question arises: Can the economy, can society stand permanent indexing without going to pieces?

Professor Pesando: I think it is very important to emphasise the fact that indexing de facto occurs throughout the economy now. Consider, for example, the active worker. His wages, either through the explicit collective bargaining process or through less formal negotiations with his employer show a tendency, of course, to rise to compensate him not only for the current rate of inflation, but to provide some increase in his earnings. Therefore, for the active worker, to a large extent his wage is effectively indexed even although there is no contract, though in some cases in fact there are full cost of living clauses which provide index benefits.

Consider other types of contracts. If you and I entered into a long-term loan in today's market the interest rate would be somewhere in the area of 11 or 12 per cent, in which case if I were the lender I would be receiving a 2 or 3 per cent real return plus a higher nominal interest rate effectively to compensate me for what we expect inflation to be over the lifespan of that loan.

So the point I would emphasize is that, for all intents and purposes, the vast majority of long-term contracts into which economic agents are currently entering—for example, active workers entering three-year wage contracts or possibly lenders engaging in long-term loan activity—have built into those contracts, at the very least, an expected compensation factor, which simply is not available in the context of the pension being provided for retirement members which is not indexed. So, for emphasis, it would not follow logically that the attempt to facilitate the provision of indexed benefits in the private sector would necessarily be the first step towards the full and formal indexation of contracts in the economy.

[Traduction]

logiquement s'accompagner de mécanismes visant à interdire aux employeurs de refuser de verser des prestations aux travailleurs âgés de plus de 65 ans; autrement, les conséquences négatives qu'il y aurait à décourager de travailler ceux qui pourraient continuer de le faire excéderaient sans aucun doute les avantages de cette loi.

Le président: Sénateur Rowe, à vous la parole!

Le sénateur Rowe: Monsieur le président, je regrette, mais le temps ne m'a pas permis d'étudier le mémoire comme je l'aurais dû; je n'ai fait que le parcourir superficiellement. Je dis cela, car il se pourrait que la question que j'ai à l'esprit soit traitée quelque part dans le mémoire. Vous dites ici, et je suis d'accord sur ce point, que les pensions des futurs retraités pourraient être indexées sans que l'économie en souffre à long terme. L'indexation est donc possible, autrement dit. Théoriquement, j'admets ce principe, mais en pratique, pourrait-on indexer la pension de vieillesse et ne pas indexer les autres régimes de pension? S'il en était ainsi, et si je mesure bien les conséquences de cette question, j'imagine qu'aucun gouvernement ne pourrait, à long terme se permettre de ne pas indexer les pensions de vieillesse sans procéder à d'autres indexations ou en forçant les employeurs à le faire. En l'occurrence, nous pourrions nous demander si la société en tant qu'entité économique, se permettre ainsi des indexations perpétuelles sans risquer de tomber dans le chaos.

M. Pesando: A mon avis, il est important de souligner qu'il existe effectivement une certaine forme d'indexation dans notre économie actuellement. Songez, par exemple, au cas du travailleur. Que ce soit explicitement par le processus de la négociation collective, ou moins officiellement, par un simple marchandage avec l'employeur, le salaire du travailleur a tendance à être majoré non seulement pour tenir compte du taux courant de l'inflation, mais aussi parce qu'il est nécessaire d'accroître son salaire. Par conséquent, le travailleur voit effectivement ce salaire indexé, sans toutefois que cette indexation soit toujours officialisée dans un contrat, bien que dans certains cas on prévoit un rajustement des traitements pour pleinement compenser la hausse du coût de la vie.

Voyons d'autres types de contrats. Supposons que vous et moi contractions aujourd'hui un emprunt à long terme. Au taux actuel du marché, nous devrions déboursier un intérêt d'environ 11 ou 12 p. 100; pour sa part, le prêteur retirera un bénéfice net de 2 ou 3 p. 100, plus une majoration du taux d'intérêt nominal destinée à compenser l'inflation prévue d'ici au remboursement du prêt.

Voilà donc ce que je veux souligner. Virtuellement, la grande majorité des contrats à long terme que concluent les divers agents économiques—par exemple les travailleurs qui signent des conventions collectives de trois ans ou peut-être les prêteurs qui consentent des prêts à long terme—comportent, à tout le moins, un facteur de compensation, qui n'existe tout simplement pas quand le régime de pension du futur retraité n'est pas indexé. Par conséquent, et j'insiste, logiquement, il ne suffirait pas d'abord de faciliter l'indexation des régimes de pension du secteur privé pour assurer la pleine et entière indexation des contrats conclus dans notre économie.

[Text]

I mentioned in my introductory remarks that economists refer to inflation, if you will, as an economic bad, not because it necessarily depresses the long-term economic performance of the economy but rather because it quite capriciously redistributes income from certain economic agents to others—in my previous example, both the active worker whose wage contract is either formally indexed with a cost of living clause or at the very least geared to the expected inflation rate over the life of the contract, and the gentleman who engages in the loan and is in fact receiving a very high nominal interest rate to compensate him for that expected inflation. There are a very large number of contracts which are effectively indexed or very close to indexed. Therefore, from that perspective it should be clear that those people at least in part are being protected against inflation, whereas the retiree with an unindexed pension is simply not.

Senator Rowe: Yes, I think I understand the arguments you have made, one of them being that whether or not you call it indexing, if the cost of living goes up 10 per cent every year and the worker in the Ford Motor Company gets an increase of 10 per cent a year, negotiates an increase or however it is done, that in effect you are indexing his salary. That is true, but now this raises another question, and I do not know the answer. I am asking this question because I do not know the answer, and I do not know if anybody else does. Is there not a danger—and looking at Senator Croll, I am reminded of this—over the years I am sure a lot of auto workers in Windsor find their purchasing power in real terms today to be superior to what it was when Senator Croll was a native of Windsor, however many years ago that was. That is partly the result of increased productivity, partly because of the increased strength in negotiating. Do we not face the danger that if we say, as we are doing in a lot of cases right now, the cost of living has gone up 7 per cent; okay, you may negotiate up to 7 per cent but no more than that. That is in effect what we are doing, saying that to a lot of industries today. Is not there a danger that that will become a permanent formula, so to speak, that instead of being able to improve your standard of living over the years, your ability to purchase things, you will find yourself in a static position? I am thinking of the ordinary labourer in any industry, or for that matter anybody else, that you will remain static at that point. If it is true that the cost of living has gone up 8 per cent this year, very well we will invest at 8 per cent. So that in seven years' time you are in the same position, relative to the rest of the economy and the rest of society, as you are today. Is there that danger?

Mr. Pesando: So long as the economic growth of the economy continues, as it clearly does under inflation, then through the normal processes of collective bargaining one would indeed expect to find that indexed pension benefits for

[Traduction]

J'ai mentionné dans mes observations préliminaires que les économistes parlent de l'inflation comme d'un fléau économique, non pas parce qu'elle a nécessairement un effet dépressif sur le rendement à long terme de l'économie, mais plutôt parce qu'elle contribue à répartir inégalement les revenus entre les divers agents économiques. Cela vaut tant pour le travailleur dont le salaire est redressé soit officiellement par une clause d'indexation au coût de la vie, soit officieusement parce qu'on lui garantit une marge de manœuvre suffisante pour tenir compte de l'inflation prévue pendant la durée du contrat, que pour le prêteur qui bénéficie en fait d'une forte majoration nominale destinée à compenser l'inflation prévue. Il y a un très grand nombre de contrats qui sont effectivement indexés ou qui n'en sont pas loin. Nous pouvons donc en conclure que ces deux catégories sont à tout le moins en partie protégées contre l'inflation, alors que le retraité dont la pension n'est pas indexée ne l'est tout simplement pas.

Le sénateur Rowe: Effectivement. Je crois d'ailleurs comprendre les arguments que vous avez invoqués, entre autres, que peu importe qu'on parle officiellement d'indexation ou non, si le coût de la vie s'accroît de 10 p. 100 par an et que pendant ce temps, le travailleur de la *Ford Motor Company* se voit consentir une augmentation de 10 p. 100, que celle-ci soit négociée ou non, le salaire du travailleur est effectivement indexé. C'est vrai, mais cela m'amène à vous poser une autre question, dont je ne connais pas la réponse. C'est d'ailleurs pour cela que je vous la pose, et je ne sais pas si quelqu'un le saurait. N'y a-t-il pas un danger, et en regardant le sénateur Croll, je m'en souviens, au fil des années je suis certain qu'un grand nombre de travailleurs de l'industrie de l'automobile, à Windsor, constatent que leur pouvoir d'achat effectif est supérieur aujourd'hui à ce qu'il était lorsque le sénateur Croll habitait cette ville. Mais cela remonte à plusieurs années. C'est en partie le résultat de l'accroissement de la production et d'autre part, à cause des pressions accrues qu'il est possible d'exercer au cours des négociations. Ne risquons-nous pas, si nous disons, comme nous le faisons dans de nombreux cas actuellement, que le coût de la vie a augmenté de 7 p. 100, qu'il est possible de négocier pour obtenir une augmentation allant jusqu'à 7 p. 100, mais pas davantage. C'est en fait ce que nous faisons, nous le disons actuellement à un grand nombre d'industries. Ne risque-t-on pas que cela devienne une formule permanente, pour ainsi dire, qu'au lieu de pouvoir améliorer son niveau de vie au fil des années, son pouvoir d'achat, le travailleur se trouve dans une situation statique? Je pense aux travailleurs ordinaires de toute industrie, et à n'importe quels autres d'ailleurs, qui à ce stade demeureront dans une situation statique. Si le coût de la vie a réellement augmenté de 8 p. 100 cette année, nous fixerons l'augmentation permise à 8 p. 100. De sorte que dans sept ans, nous serons dans la même situation qu'aujourd'hui, par rapport au reste de l'économie et au reste de la société. Court-on ce risque?

M. Pesando: Aussi longtemps que l'expansion de l'économie continue, comme c'est nettement le cas avec l'inflation, puis par le jeu des mécanismes normaux des négociations collectives, on s'attendait en fait à constater que les pensions

[Text]

retirees in no way denies the opportunity for active workers to enjoy real income gains. You refer to the situation which we see today, in which workers are asked to accept wage increases which are no greater than the cost of living, suggesting a zero real wage increase in the present economic climate.

In response to that observation one need only go back two or three years in our history, to 1975, at which time workers were experiencing very large real wage gains. So that over a period of time which nets out the inevitable year-to-year fluctuations, one would certainly not expect that the indexing principle, if applied to pensions, would in any way jeopardize the opportunity of active workers to enjoy the fruits of increased worker productivity, and indeed to share the fruits of that increased productivity with management and shareholders, which, of course, through the normal give and take of the marketplace is what we have observed for literally hundreds of years.

Senator Rowe: There is that theoretical danger just the same, I gather?

Professor Pesando: I would say that theory does not suggest it is a danger. It would be a danger only if we thought that the economy were to enter a period of basically zero economic growth, in which case regardless of whether or not pensions were indexed in the public domain real wage increases of zero would in fact be the outcome of corresponding market forces. So the bottom line is the real economic growth of the economy which dictates the size and magnitude of real wage increases, and that is largely independent of any concern with regard to indexing principles.

The Chairman: Senator Deschatelets?

Senator Deschatelets: No questions. I did not have time to go over this, and this is the kind of brief that I would like to go over now that we have had the explanations. This answers many of the points which, up to now, have remained unanswered.

The Chairman: You heard the gentleman here who said a little while ago that they are frightened at the thought of indexing pensions, and there are business leaders in Canada, who have met all sorts of ups and downs. What you are saying to us is from the time we hand out the pension until the time the man dies, you want us to index it to the cost of living.

Professor Pesando: That is right.

The Chairman: That could mean 4 or 5 per cent every year for as long as the man lives. What does that mean in money, and what position does that put a businessman in when he has to sell his goods in the states or in Britain? Well, go ahead and talk about it.

[Traduction]

indexées versées aux retraités n'enlèvent nullement aux travailleurs membres de la population active la possibilité de bénéficier d'augmentations effectives de leur revenu. Vous parlez de la situation que nous constatons aujourd'hui, dans laquelle on demande aux travailleurs d'accepter des augmentations de salaire qui ne dépassent pas le niveau du coût de la vie, ce qui signifie que dans la conjoncture économique actuelle, il n'y a aucune augmentation réelle de salaire.

En réponse à cette observation, nous n'avons qu'à nous reporter à deux ou trois ans en arrière, à 1975, période au cours de laquelle les travailleurs obtenaient de très grosses augmentations de salaire réel. De sorte qu'au cours d'une certaine période qui compense les fluctuations inévitables d'une année à l'autre, on s'attendrait certainement à ce que le principe d'indexation, s'il est appliqué aux pensions, ne compromette nullement la possibilité qu'auraient les travailleurs membres de la population active de jouir des fruits de l'accroissement de productivité, même de les partager avec le patronat et les actionnaires ce qui, par le jeu normal des facteurs qui interviennent sur le marché, correspond à ce que nous avons observé littéralement pendant des centaines d'années.

Le sénateur Rowe: Il y a ce risque hypothétique tout de même, je suppose?

M. Pesando: Je dirais qu'en théorie, il ne semble pas y avoir de risque. Il n'y en aurait que si nous pensions que l'économie doive entrer dans une période de croissance économique zéro, auquel cas, que les pensions du secteur public soient indexées ou non, des augmentations de salaires nulles seraient dues en fait à l'intervention des facteurs correspondants du marché. Par conséquent, le seuil est la croissance réelle de l'économie qui dicte le montant et l'ampleur des augmentations effectives de salaires, et cela largement sans tenir compte des principes d'indexation.

Le président: Sénateur Deschatelets?

Le sénateur Deschatelets: Je n'ai aucune question à poser. Je n'ai pas eu le temps de parcourir le mémoire, et c'est le genre de mémoire que je voudrais examiner maintenant que les explications nous ont été données. Ces réponses éclaircissent de nombreux points, qui, jusqu'à maintenant, sont demeurés obscurs.

Le président: Vous avez entendu le témoin qui a déclaré, il y a un instant, que certains sont effrayés à la pensée d'indexer les pensions, et ce sont des hommes d'affaires importants au Canada, qui ont connu toutes sortes de hauts et de bas. Vous nous dites que dès que le retraité commence à toucher sa pension et jusqu'à son décès, vous voulez qu'elle soit indexée au coût de la vie.

M. Pesando: C'est exact.

Le président: Cela pourrait représenter une augmentation de 4 ou 5 p. 100 par an, faut que le retraité est en vie. Quel somme cela représente-t-il, et dans quelle situation se trouve alors l'homme d'affaires lorsqu'il doit vendre sa marchandise aux États-Unis ou en Grande-Bretagne? Allez-y, donnez nous votre opinion.

[Text]

Professor Pesando: The key to the concern with regard to cost is to realize that at any point in time pension benefits in the private sector are paid for out of accumulated capital by virtue of mandatory funding requirements. So, if indeed inflation were proceeding at, say, for the sake of argument, 5 per cent a year, and hence the pension benefit has to be escalated at 5 per cent a year, one has to ask what will be happening to the rate of return on those funds which have been set aside to finance that particular pension.

The essence of the answer can be seen by simply looking at interest rates which we now see in the marketplace, of 10 and 11 per cent which are very high. It indicates a rate of inflation of, say, 6 or 7 per cent over the foreseeable future, and to recognize that those very high nominal interest rates are in fact providing a very large increase in nominal interest earnings largely as a result of the inflationary climate. If one works out the arithmetic, those increases in nominal earnings by virtue of the very high interest rates are the source of the escalated payments which, at least under certain simplifying assumptions, will indicate that the true economic cost to the plan sponsors is largely neutral with regard to the rate of inflation.

The Chairman: Largely neutral? I am afraid you have lost me there. I still see the same cost. Are you talking about index bonds? Just explain that to us.

Professor Pesando: Let me try to give you a different example. Let us assume we had a situation such as today in which indexed pensions would suggest benefits rising at some 6 or 7 per cent a year. One might argue: yes, that would seem to imply a very large increase in cost to the plan sponsor. Let us then ask: But what are interest rates today relative to what they have been in the past in those periods in which inflation was very close to zero, and in which case the indexing provisions would quite clearly provide relatively little additional cost? In 1960-61 we had a rate of inflation in Canada in the order of 1 per cent a year. Interest rates on long-term government bonds were in the vicinity of 4 per cent a year. So if someone were to offer an indexed pension in 1961 based on what the market was clearly expecting at that time, the pension would have been increasing probably in the order of 1 per cent a year, which would appear modest, but at the same time the plan sponsors would be earning only in the vicinity of 4 per cent a year on the funds set aside to finance that particular pension. If we look at the situation in 1979, with clearly a much higher expected rate of inflation, say in the order of 7 per cent, one might first say: Well, pensions escalated at 7 per cent a year would suggest, at least superficially, a very large increase in the employer's cost, but then I would direct your attention to that very dramatic increase interest rate, 11 per cent or so, that we are seeking today, relative to 4 per cent in 1962, to identify the major source of the increased cost with regard to that indexed pension benefit. In fact, the largest increase in benefits will flow from the increased nominal earnings of the assets set aside to fund the pension. If indeed plan sponsors had index bonds available one

[Traduction]

M. Pesando: Le facteur essentiel pour dissiper l'inquiétude que suscite le coût de l'indexation, est de se rendre compte que les pensions du secteur privé sont toujours versées à partir de capitaux accumulés en vertu du financement obligatoire. Par conséquent, si en fait, l'inflation progressait, disons à titre d'exemple à 5 p. 100 par an, et qu'en conséquence, les pensions doivent être relevées de 5 p. 100 par an, on doit se demander ce qui arrivera au taux de rendement sur les fonds qui ont été réservés pour assurer le financement d'une pension donnée.

Pour avoir la réponse, il suffit de considérer les taux d'intérêts que nous voyons imposer actuellement sur le marché, de 10 et 11 p. 100 et qui sont très élevés. Cela indique un taux d'inflation, disons de 6 à 7 p. 100 et permet de constater que ces taux d'intérêts nominaux très élevés assurent en fait une très forte augmentation des gains nominaux réalisés, en grande partie à cause de climat inflationniste. Si on effectue les calculs, ces augmentations de gains nominaux résultant des taux d'intérêts très élevés, sont la source de l'augmentation des versements, qui, du moins en faisant certaines suppositions pour simplifier la question, indiquent que les frais effectivement assumés par ceux qui financent les régimes, n'ont pratiquement aucun rapport avec le taux d'inflation.

Le président: Ils n'ont pratiquement aucun rapport avec le taux d'inflation? Je crois que je ne vous suis plus. Je vois toujours les mêmes frais. Parlez-vous des obligations indexés? Expliquez-nous cela.

M. Pesando: Je vais vous donner un exemple différent: supposons que nous ayons une situation comme celle d'aujourd'hui où l'indexation des pensions correspondait à un relèvement des prestations de 6 à 7 p. 100 par an. On pourrait dire qu'il s'ensuivrait une forte augmentation du coût pour le garant du régime. On peut alors se demander quels sont les taux d'intérêt aujourd'hui comparés à ce qu'ils étaient pendant les périodes où l'inflation était presque inexistante, et où les dispositions concernant l'indexation n'auraient représenté qu'un coût supplémentaire minime? En 1960-1961, nous avions un taux d'inflation au Canada d'environ 1 p. 100 par an. Les taux d'intérêt des obligations à long terme du gouvernement étaient d'environ 4 p. 100 par an. Ainsi, si quelqu'un avait proposé un régime de pension indexé en 1961 fondé sur les prévisions du marché à ce moment là, la pension aurait probablement augmenté de 1 p. 100 par an, ce qui semblerait peut-être peu, mais les garants du régime n'auraient gagné qu'à peu près 4 p. 100 de plus par an sur les fonds réservés au financement du régime en question. Si nous étudions la question en 1979, avec un taux d'inflation prévu beaucoup plus élevé, disons de l'ordre de 7 p. 100, on pourrait dire que des pensions qui ont augmenté de jusqu'à 7 p. 100 par an, laissent supposer qu'il en a coûté beaucoup plus à l'employeur; mais j'attirerais alors votre attention sur cette forte augmentation du taux d'intérêt que nous avons aujourd'hui, environ 11 p. 100 contre 4 p. 100 en 1962, afin de découvrir la principale cause de l'augmentation du coût. En fait, l'augmentation la plus importante des prestations proviendra de l'augmentation minime des gains sur le capital réservé au financement du régime de pension. Si les garants des régimes avaient des

[Text]

would say in point of fact the excess earnings would exactly compensate the plan sponsors for the increased pension cost via the indexing provision. The very legitimate problem which plan sponsors can raise is that there are no index bonds or investment vehicles which effectively guarantee a 2 or 3 per cent real rate of return, which in turn the firms could then count on for providing the necessary increased interest earnings if inflation were to accelerate and the indexed pension then were to rise accordingly. In the brief I suggest a mechanism in effect by which plan sponsors can be provided a vehicle very similar in spirit to the index bond. Again the mechanics of that explanation I think are probably best seen by reading the appropriate paragraphs in the brief, and I would refer the senators to those sections of the brief.

Senator Rowe: Mr. Chairman, may I ask something?

The Chairman: Yes, certainly.

Senator Rowe: I have another question, but before asking it there is one comment I wanted to make. I was very glad to notice that you say categorically that the argument that the Canadian economy cannot afford indexed pensions is fallacious. I could not prove it as you have done or demonstrate it by means of economic arguments, but I have always felt that in my bones. I am reminded of the fact that some twenty-five or thirty years ago I was identified at that time with the Department of Public Welfare back in my province of Newfoundland, and in 1949 we were virtually starting from scratch: we had nothing, we had \$6 a month old age pension, and that was for those who had reached the age of seventy who could demonstrate need by a means test—and that demonstration had to be a pretty clear one: you had to be really hungry—and there was an arbitrary number to get the pension anyway. So you could reach the age of seventy and be in need, but you had to stand in line until somebody died, and in that event you might be seventy-two.

Senator Deschatelets: Your government was defeated.

Senator Rowe: It was before our government came in. I was going to say, we then had to start from scratch, and I was identified with setting up a Department of Public Welfare. We did not bring all the new measures in overnight, it was over a space of two or three years, but every time, Mr. Chairman, that we brought in a new measure, for example a fixed allowance for disabled persons, a statutory allowance, we had representations from the small-C conservative element, particularly the business element of the community, and the main thrust of their protestations was: We cannot afford it; the economy cannot afford that. In every case they were wrong. I think that argument has been used elsewhere; in fact in Canada when Family Allowances were first introduced, but I think we have had them long enough to accept the fact that we have been able to afford Family Allowances and probably can with some modifications. I go along with that; I feel instinctively that the argument that we cannot afford it rarely stands up in practice, in the light of history.

[Traduction]

obligations indexées, on pourrait dire que le surplus de gains permettrait de contrebalancer pour les garants du régime l'augmentation du coût due à l'indexation. Le seul vrai problème pour les garants des régimes de pension, c'est qu'il n'existe pas d'obligations indexées ni d'investissements qui garantissent un véritable taux de rentabilité de 2 ou 3 p. 100 sur lequel les sociétés pourraient compter en compensation si l'inflation devait s'accélérer et si les régimes de pensions indexées augmenteraient en proportion. Dans le mémoire, je propose un mécanisme qui donnerait aux garants des caisses de retraite un moyen d'investissement très semblable aux obligations indexées. Je crois que la meilleure façon d'en comprendre le mécanisme serait de lire les alinéas sur ce sujet dans le mémoire et je conseillerais aux sénateurs d'en prendre connaissance.

Le sénateur Rowe: Monsieur le président, puis-je poser une question?

Le président: Oui certainement.

Le sénateur Rowe: J'ai une autre question, mais avant de la poser j'aimerais faire une observation. J'ai été très heureux de vous entendre dire catégoriquement que prétendre que l'économie canadienne ne peut se permettre des régimes de pension indexés est absolument faux. Je ne pourrais pas le prouver comme vous l'avez fait en me fondant sur des arguments économiques, mais j'ai toujours eu cette impression. Cela me fait penser qu'il y a vingt-cinq ou trente ans, je travaillais au ministère du Bien-être social dans ma province de Terre-Neuve et en 1949, nous avons commencé à partir de rien: nous n'avions rien, nous n'avions qu'une pension de vieillesse de \$6 par mois; or, c'était pour ceux qui avaient 70 ans et qui pouvaient prouver qu'ils en avaient besoin; et c'était assez difficile à prouver: il fallait vraiment avoir faim... de toute façon, il y avait un nombre fixe de bénéficiaires de ces prestations. Ainsi, vous pouviez atteindre 70 ans et être dans le besoin, néanmoins il fallait attendre la mort de quelqu'un, ce qui pouvait prendre plusieurs années et à ce moment-là on pouvait avoir 72 ans.

Le sénateur Deschatelets: Votre gouvernement a été renversé.

Le sénateur Rowe: C'était avant notre gouvernement. J'aimais dire qu'à l'époque nous avons dû partir à zéro, et j'ai mis sur pied à l'époque le ministère du Bien-être public. Nous n'avons pas pris toutes les mesures du jour au lendemain, cela s'est fait sur deux ou trois ans, mais chaque fois, monsieur le président, que nous avons proposé une nouvelle mesure, par exemple, une allocation fixe pour invalidité, une allocation statutaire, nous avons dû fixer face aux observations des conservateurs avec un petit c et plus particulièrement des conservateurs dans le milieu des affaires, et en gros ils se plaignaient surtout de ne pas avoir les moyens; que l'économie n'avait pas les moyens. Dans chaque cas, ils étaient dans l'erreur. Je pense que cette raison a été invoquée ailleurs, en fait elle l'a été au Canada lorsque les allocations familiales ont vu le jour, mais je pense qu'il y a si longtemps qu'on les prétexte pour reconnaître le fait que nous sommes assez riches pour verser des allocations familiales et que nous le pourrions probablement avec certaines modifications. Je suis d'accord avec cela, et mon

[Text]

Now the question I want to ask is this, and I am going to ask it rhetorically, because I do not know the answer: Is there any country in the world where there is general indexing? Any of the Scandinavian or smaller countries of Europe, New Zealand, or anywhere, do you know?

Professor Pesando: I recently examined that question from the exclusive perspective of whether or not in any country index bonds have been provided by the private sector. I refer to the problem in that regard, since it is index bonds which would in effect, if they were available, be sufficient to enable plan sponsors to acquire an asset which in turn would allow them to provide adequate indexed benefits. Somewhat contrary to popular impression it is quite clear that no private firms in any of the countries which are traditionally cited as having experimented with indexing—I refer specifically to Brazil, Israel, Finland—have in fact ever issued index instruments. It does appear—and this is a point I emphasize in the brief—that there is a legitimate unwillingness in the private sector to commit themselves in the case of index bonds which are contractually required to rise in terms of interest payments with the rate of inflation. That investigation led me to the conclusion that it will not be possible to expect individual corporations in Canada to provide or issue index bonds, and indeed to expect plan sponsors in the private sector contractually to provide for index benefits in the absence of some mechanism through which the risk that inflation might simply accelerate beyond that which is currently being anticipated must ultimately be borne by the government.

I would like to say, for the first time in public, that we believe very, very strongly in a free market mechanism. I am one of those people who argue in most circumstances against further government encroachment in the economy, but there are a few extremely legitimate circumstances in which a market failure in the private sector—in this case, the inability to underwrite the risk of unanticipated inflation—does provide a legitimate economic rationale for government involvement. I suggest in this brief a representative proposal where by providing pensions on the basis of real interest rates and exploiting the inflation premium which is built into interest rates in the marketplace, a government insurance program could be devised which would enable plan sponsors in the private sector to provide indexed benefits. I have spoken on this particular proposal, in somewhat hostile form, to the Canadian Pension Conference, for instance, and the response to my remarks, which tended to suggest that I was, for example, a Socialist—I quite enjoyed that remark since I think I probably am a small-C conservative—suggests that perhaps we have reached a point where the somewhat uncritical expansion of the government sector has created such a credibility gap that one legitimate intervention by the government sector is called for on economic grounds if that advice falls on essentially hostile and deafened ears. In that regard, I am conscious of the hostility which I invoked from the business community because, again, I feel that in the past we have perhaps brought the government into the situation by uncritically expanding

[Traduction]

instinct me dit que la raison invoquée, à savoir que nous ne sommes pas assez riches, a rarement tenu debout.

Passons maintenant à la question que je veux poser et que je vais poser véritablement parce que je n'en connais pas la réponse, c'est-à-dire: y a-t-il un pays au monde où l'indexation globale existe? Est-ce le cas des pays scandinaves ou d'autres petits pays d'Europe, de la Nouvelle Zélande ou ailleurs?

M. Pesando: Dernièrement, j'ai étudié cette question sous le seul angle de savoir si dans un pays ou dans un autre le secteur privé a émis des obligations indexées. Je veux bien entendu parler du problème qui se pose dans ce cas-là car ce sont les obligations indexées qui, en réalité, si on pouvait se les procurer, permettraient aux commanditaires des régimes d'acquiescer des fonds qui, à leur tour, permettraient d'indexer les prestations. Contrairement à ce que l'on croit généralement, il est tout à fait évident qu'aucune entreprise privée dans les pays qui ont fait l'expérience de l'indexation—je veux parler en particulier du Brésil, d'Israël, de la Finlande—n'ont en réalité jamais émis d'instruments d'indexation. Il semble—et c'est un point sur lequel j'ai insisté dans le mémoire—qu'il y a une mauvaise volonté légitime dans le secteur privé, à prendre des engagements dans le cas d'obligations indexées contractuellement obligées d'aligner leurs intérêts sur le taux d'inflation. Cette étude m'apporte à conclure qu'on ne pourra pas s'attendre à ce que chaque société au Canada émette des obligations indexées et que l'on ne pourra pas non plus demander aux commanditaires de ce régime de pension du secteur privé de garantir l'indexation des bénéfices si on ne dispose pas d'un mécanisme prévoyant que si l'inflation dépasse les prévisions, c'est le gouvernement qui en subira la charge.

Je voudrais dire pour la première fois en public que nous croyons très, très fort au mécanisme du libre marché. Je suis un de ceux qui s'élèvent dans la plupart des cas contre une intervention accrue des pouvoirs publics dans l'économie, mais il y a néanmoins certaines circonstances où cela s'impose par exemple en cas d'échec du secteur privé sur le marché; dans ce cas, l'impossibilité de faire face aux risques que comporte une inflation à laquelle on ne s'attendait pas, justifie l'intervention du gouvernement. Je propose dans ce mémoire une mesure représentative prévoyant que les pensions soient calculées sur la base des taux d'intérêts réels et compte tenu du fait que les taux d'intérêt sur le marché sont gonflés, un programme gouvernemental d'assurance pourrait être élaboré qui permettrait aux commanditaires des régimes du secteur privé d'accorder des prestations indexées. J'ai parlé de cette mesure en particulier, parfois de façon hostile, lors de la Conférence canadienne sur les pensions, par exemple, et la réaction à mes remarques qui pouvaient laisser penser que j'étais, disons socialiste—j'en ai été très heureux car probablement je suis un conservateur avec un petit *c*—porte à croire que nous sommes peut-être arrivés à un seuil où d'une façon ou d'une autre l'expansion anarchique du secteur public a engendré un manque de crédibilité, à savoir que l'intervention légitime du secteur public est invoquée pour des raisons économiques si l'avis qui est donné tombe dans des oreilles hostiles ou non averties. À cet égard, je suis conscient de l'hostilité des hommes d'affaires car, de nouveau, je crois que par le passé

[Text]

when it was not necessary, such that when there is a role the government's hands are legitimately tied. It was in that regard that I made a proposal which had a role for the government sector—that is to say, from the point of view of someone who ordinarily would do it best, to keep the government out of that particular enterprise.

The Chairman: I am having a hard time understanding. I like what you are saying, but somehow something does not ring with me. Let us take my pension, which is \$100 a month and is being paid for by the government. That pension today can earn safely 9 to 10 per cent.

Senator Rowe: 10 ½ per cent.

The Chairman: I am playing it safe, 9 to 10 per cent in any kind of bonds at all. Inflation is 7½ per cent. There is a 2 per cent difference there. Where does that go?

Professor Pesando: That is the real interest earnings which are being used to finance it.

The Chairman: All right. So if I am getting 10 per cent and inflation is 7½ per cent, all I am getting is 2 per cent.

Professor Pesando: 2½ per cent.

The Chairman: All right, 2½ per cent. So that if interest rates come down to 9 per cent, and we will leave inflation at 7 per cent, I have still got that 2 per cent.

Professor Pesando: Certainly.

The Chairman: And I have to be satisfied with that index at 2 per cent.

Professor Pesando: No. I think what I would emphasize in your calculations is the 7½ per cent. In other words, if we existed in a world with no inflation and you had to set aside funds to provide for your pension, you would only be able to earn approximately 2½ per cent on those funds. In a world of high inflation, 7½ per cent in your example, the significant point is that when you now set funds aside to provide for your pension benefits you will be earning a much higher return, 10 per cent of which 7½ per cent is simply required to compensate you for the inflation which is currently taking place. It is that inflation premium that is provided to those who lend funds which ultimately is the means by which effectively indexed pensions can be paid for without imposing undue burdens on plan sponsors.

The Chairman: That was my next question. The government is giving me the \$100, and with the 7½ per cent inflation it is costing them nothing?

Professor Pesando: If, indeed, they are earning 2½ per cent it is imposing no additional cost.

The Chairman: Either on private industry or anyone else?

Professor Pesando: If, indeed, they are able to earn that 2½ per cent.

[Traduction]

nous avons conduit le gouvernement dans cette situation par une expansion désordonnée qui n'était pas toujours nécessaire et, dans certaines situations, ou le gouvernement pourrait jouer un rôle légitime mais il ne le peut pas. C'est à cet égard que j'ai fait une proposition dans le sens de l'intervention du secteur public—c'est-à-dire du point de vue d'une entité qui fait son possible, pour essayer d'empêcher le gouvernement de ne pas s'immiscer dans les affaires de cette entreprise en particulier.

Le président: J'ai beaucoup de difficulté à comprendre. Ce que vous me dites me plaît mais il y a quelque chose qui m'échappe. Prenons le cas de ma pension par exemple qui est de \$100 par mois et que me verse le gouvernement. Cette pension peut rapporter de 9 à 10 p. 100 aujourd'hui.

Le sénateur Rowe: 10½ p. 100.

Le président: Je ne prends pas de risque de 9 à 10 p. 100 que j'investis en obligations. L'inflation est de 7½ p. 100. Donc il y a une différence de 2 p. 100. Où est-ce qu'elle va?

M. Pesando: Il s'agit des gains réels que l'on consacre au financement de l'indexation.

Le président: Très bien. Donc si on me donne 10 p. 100 et que l'inflation est de 7½ p. 100 tout ce que j'ai c'est 2 p. 100.

M. Pesando: 2½ p. 100.

Le président: D'accord, 2½ p. 100. Donc si le taux d'intérêt tombe à 9 p. 100 et que l'inflation reste à 7 p. 100 j'ai toujours ces 2 p. 100.

M. Pesando: Certainement.

Le président: Et je dois me compter heureux de cette indexation de 2 p. 100.

M. Pesando: Non. Je pense que dans vos calculs je mettrais l'accent sur les 7½ p. 100. En d'autres termes, si nous vivions dans un monde sans inflation et que vous aviez mis de côté de l'argent pour votre pension, vous ne pourriez toucher que 2½ p. 100 sur cette argent. Dans un monde de haute inflation, 7½ p. 100 dans votre exemple, la chose la plus importante c'est que lorsque vous mettez de l'argent de côté pour votre pension vous pourriez retirer plus, soit 10 p. 100 et de ces 10 p. 100, 7½ p. 100 sont nécessaires pour compenser l'inflation. C'est cette prime que l'on donne aux prêteurs qui, en dernière analyse, permettent de verser des pensions indexées sans trop exiger des régimes de pension.

Le président: J'allais vous poser cette question. Le gouvernement me donne \$100 et, malgré l'inflation à 7½ p. 100, cela ne lui coûte rien?

M. Pesando: Si le rendement est vraiment de 2½ p. 100, il n'y a aucun frais supplémentaire.

Le président: Que ce soit pour l'industrie privée ou pour n'importe qui d'autre?

M. Pesando: Oui, si le rendement réel est de 2½ p. 100.

[Text]

The Chairman: So if they are only able to earn 6 per cent instead of that 10 per cent, you do not suggest that under those circumstances they will still pay me the 7½ per cent?

Professor Pessando: If, indeed, the interest rates did not provide the appropriate inflation cushion, or 7½ per cent in your example, then there would be higher costs to the plan sponsor, if on the one hand he committed himself to indexing pensions which would then rise by 7½ per cent in a situation in which the return on his investment funds had not risen sufficiently, in your example by 7½ per cent, to compensate him for higher inflation.

The Chairman: Yes, but the government last year took, was it a 9 per cent inflation rate?

Professor Pesando: Yes.

The Chairman: 9 per cent, and they have cut it down this year to 6 per cent.

Professor Pesando: Unfortunately, I think that is a little optimistic.

Senator Rowe: 7 per cent, is it not?

The Chairman: 8½ per cent? Well, we did not get 8½ per cent. I think the notice we got was 6 per cent, was it not?

Senator Deschatelets: That was understood. That was the statutory rate. We had 6.4.

The Chairman: Anyway, let us get to this. The new rate that Mr. Andras or the government announced, I think ran into—what? 5 per cent, or would you say more than that?

Professor Pesando: I am not sure of the specifics of Robert Andras' amendments to the pension program, other than to point out that that decision to abandon contractual indexed pensions in the public sector was a clear response to political expediency rather than to sound economics. When the Honourable Robert Andras spoke to the question of such revisions he made it very clear that the principle of indexation was legitimate, but he felt that in view of the current discrepancy between, on the one hand, plan benefits accorded to members of the federal civil service as distinct from their private sector counterparts, it required either that the contractual indexed benefits of civil servants be removed, or devices be put in place so that the private sector could indeed provide indexed benefits to its plan members. In terms of clearly emerging political pressures the decision was to eliminate that gap, not by trying to shore up the private system, but by bringing, if you will, the public system down towards an ad hoc system of post-retirement adjustments. But at the same time it remains true that the formula devised by Robert Andras is such that if the excess interest earnings continue to accrue to the funds set aside, for all intents and purposes the increments that will subsequently be granted federal civil servants will very nearly match full indexation.

The Chairman: It will come from the surplus?

Professor Pesando: It will come from the surplus, yes.

[Traduction]

Le président: S'il ne peut obtenir que 6 p. 100 sur ces 10 p. 100, pensez-vous que dans ces conditions le gouvernement me versera toujours les 7½ p. 100?

M. Pesando: Si les taux d'intérêt ne rapportaient pas suffisamment pour amortir l'inflation, c'est-à-dire 7½ p. 100 dans votre exemple, il en résulterait une augmentation des coûts pour le promoteur du régime s'il s'engageait à indexer de 7½ p. 100 les pensions de retraite et, si le rapport de son investissement n'avait pas augmenté suffisamment, c'est-à-dire, de 7½ p. 100 si on prend votre exemple, pour qu'il compense l'inflation qui a été plus élevée.

Le président: Oui, mais l'année dernière, le gouvernement a retenu un taux d'inflation de 9 p. 100?

M. Pesando: Oui.

Le président: 9 p. 100 l'année dernière et cette année il est de 6 p. 100.

M. Pesando: Malheureusement, je crois que vous faites preuve d'optimisme.

Le sénateur Rowe: C'est de 7 p. 100, non?

Le président: 8½ p. 100? Mais nous n'avons pas obtenu 8½ p. 100. Je croyais que c'était 6 p. 100?

Le sénateur Deschatelets: C'est ce qui avait été conclu. Nous avons obtenu 6,4 p. 100.

Le président: De toute façon, revenons-en à nos moutons. Le nouveau taux que M. Andras ou le gouvernement a annoncé était de 5 p. 100 ou est-ce plus que cela?

M. Pesando: Je ne connais pas les détails des modifications apportées par M. Robert Andras au programme de pension sauf pour vous dire que la décision de supprimer les pensions indexées dans le secteur public relève davantage d'un opportunisme politique que de principes économiques sains. Lorsque l'honorable Robert Andras a déclaré qu'il allait apporter des modifications à ce système, il a bien précisé que le principe de l'indexation était tout à fait justifié mais qu'il estimait que, compte tenu de l'écart qui existe actuellement entre les prestations accordées aux membres de la Fonction publique fédérale et celles accordées à leurs homologues du secteur privé, il fallait soit supprimer les avantages que tiraient les fonctionnaires des pensions indexées soit mettre en place des dispositifs qui permettraient au secteur privé d'indexer ses pensions. En raison des pressions politiques persistantes, le gouvernement a décidé de supprimer cet écart non pas en essayant d'en faire bénéficier le secteur privé mais en imposant des aménagements aux pensions de fonctionnaires, aménagements adaptés aux circonstances. Il n'en reste pas moins que la formule préconisée par Robert Andras est telle que si les bénéfices excédentaires tirés des intérêts continuent à s'accumuler dans les fonds mis de côté, les augmentations qui seront finalement octroyées aux fonctionnaires fédéraux pourraient bien équivaloir à une indexation intégrale.

Le président: Cette augmentation proviendrait des excédents?

M. Pesando: Oui.

[Text]

The Chairman: All right, that is all starting to make sense to me now. Now move that away from the government to the private sector, and show me that it makes sense there.

Professor Pesando: It really reduces it to nothing more than the observation that what really matters in terms of the indexed benefit issue is the question of whether or not plan sponsors in the private sector can continue to earn 2 to 3 per cent real return on their investment, with a sufficiently high degree of certainty that they would feel comfortable in terms of providing indexed benefits so long as the actual interest earnings rise in tandem with the rate of inflation. Then, in principle, it is possible for the plan sponsor to provide for indexed benefits without incurring unusual or extraordinary costs. Because we do not now have an index bond or its equivalent, a plan sponsor cannot be fully confident that the interest earnings on the funds set aside will rise in tandem with inflation, and this uncertainty prevents him from making the move to contractual indexed benefits.

The Chairman: Stop right there. What you are saying in effect is that if at this point the government walks in with index bonds, if there is a loss the government takes it; if there is a gain you keep it?

Professor Pesando: The proposal that I put forward is one in which, to use our $7\frac{1}{2}$ per cent example, let us assume that the market interest rate is 10 per cent, that the expected inflation rate is again $7\frac{1}{2}$ per cent, suggesting a $2\frac{1}{2}$ per cent real return: if indeed inflation turned out to be $7\frac{1}{2}$ per cent for all future periods then a plan sponsor who could invest his funds at 10 per cent would find that he could provide fully indexed benefits, benefits escalating at $7\frac{1}{2}$ per cent in this example, without incurring any additional cost. The problem that the plan sponsor faces is simply this: what happens if he invests his funds at 10 per cent with a $2\frac{1}{2}$ per cent real return and $7\frac{1}{2}$ per cent compensation for inflation, and then the rate of inflation subsequently rises above the $7\frac{1}{2}$ per cent that the market is expecting? The proposal that I make is simply that in these circumstances an insurance scheme provide in effect a guarantee to the plan sponsor that if inflation accelerates above that rate which is currently being reflected in market interest rates, the difference be returned from the government to the plan sponsor; but, by the same token, inflation turns out to be less than the $7\frac{1}{2}$ per cent, a corresponding transfer take place from the plan sponsor to the government. The type of insurance scheme which I suggest should indeed be actuarially sound; it should not impose additional cost on the government sector so long as on average the rate of inflation that is expected, $7\frac{1}{2}$ per cent, in our example, is the rate of inflation which subsequently materializes. It is the uncertainty of what that future rate of inflation will be that is the prime villain of the piece. A corporate plan sponsor cannot be confident that indeed if inflation accelerates he will get corresponding interest compensation. If an index bond were available such interest income compensation would be guaranteed, and hence the indexed pension would be actuarially possible.

[Traduction]

Le président: Je commence à y voir un peu plus clair maintenant. Maintenant, adaptez ce raisonnement au secteur privé et j'y verrai encore plus clair.

M. Pesando: Il s'agit tout simplement de se rendre compte que ce qui compte réellement dans cette histoire d'indexation c'est de savoir si, oui ou non, les promoteurs de régime du secteur privé continueront à obtenir 2 p. 100 à 3 p. 100 sur le rendement réel de leurs investissements, et ce, de façon quasi-certaine pour qu'ils puissent accorder à leurs membres, en toute confiance, des prestations indexées aussi longtemps que les bénéfices tirés des intérêts augmenteront en même temps que le taux d'inflation. Le promoteur du régime pourrait alors, en principe, offrir des prestations indexées à ses membres sans contracter de frais inhabituels ou extraordinaires. Parce qu'il n'existe pas actuellement d'obligation indexées sur le marché ou leur équivalent, un promoteur de régime ne peut pas savoir si les revenus tirés des intérêts sur les fonds mis de côté augmenteront en même temps que l'inflation et cette incertitude l'empêche d'offrir des pensions indexées.

Le président: Attendez. Ce que vous dites revient à dire que si le gouvernement lance sur le marché des obligations indexées, celui-ci prend en charge les pertes s'il y en a et que se passe-t-il s'il y a des bénéfices?

M. Pesando: Reprenons notre exemple. Supposons que le taux d'intérêt sur le marché est de 10 p. 100, que le taux d'inflation anticipé est de $7\frac{1}{2}$ p. 100 et que le rendement réel est donc de $2\frac{1}{2}$ p. 100. Si l'inflation tournait autour de $7\frac{1}{2}$ p. 100 au cours des années à venir, un promoteur de régime qui investirait ses fonds à 10 p. 100 se rendrait compte qu'il pourrait indexer complètement les prestations, à $7\frac{1}{2}$ p. 100 dans cet exemple, sans engager de frais supplémentaires. Le problème auquel doit faire face le promoteur du régime est celui-ci: que se passe-t-il s'il investit ses fonds à 10 p. 100, avec un rendement réel de $2\frac{1}{2}$ p. 100, les $7\frac{1}{2}$ p. 100 restant, servant à compenser l'inflation, et que le taux d'inflation augmente au-dessus de ces $7\frac{1}{2}$ p. 100? Ce que je propose c'est que, dans ce cas-là, un régime d'assurance puisse fournir une garantie au promoteur du régime selon laquelle, si l'inflation dépasse le taux qui prévaut à l'heure actuelle sur le marché, la différence soit remis par le gouvernement au promoteur du régime. Mais de la même façon, si l'inflation n'atteint pas $7\frac{1}{2}$ p. 100, un remboursement analogue se fait entre le promoteur du régime et le gouvernement. Ce type de régime d'assurance que je propose devrait être sain du point de vue actuariel. Il ne devrait pas imposer de frais supplémentaires au gouvernement tant que le taux d'inflation prévu, $7\frac{1}{2}$ p. 100 dans notre exemple, est effectivement de $7\frac{1}{2}$ p. 100. La grande inconnue de ce principe est l'incertitude qui pèse sur le futur taux d'inflation. Un promoteur de régime d'une société ne sait pas s'il sera indemnisé par des intérêts si l'inflation augmente. S'il existait des obligations indexées, ces indemnités seraient garanties et la pension indexée deviendrait alors possible sur le plan actuariel.

[Text]

The Chairman: All this sounds very good to me; I can see it and I can picture it. How does it come about that no country in the world has adopted it?

Professor Pesando: Let us be very careful here. No individual firm has issued index bonds, suggesting that the possibility that inflation might accelerate dramatically is a sufficient deterrent to private corporations that are not willing to issue index bonds rather than traditional bonds; but, by the same token, we find, in every country that provides formulae for retirement income—social security systems in the United States, the Canada Pension Plan, Old Age Security, for example, in Canada—that those programs inevitably are indexed because the government, unlike the private corporations, is able to underwrite, or, if you will, cope with the possibility of accelerated inflation, by virtue of the fact that, other things being equal, if the rate of inflation accelerates, tax revenues accelerate, and that of course provides the basis for the government underwriting indexed benefits; but there is no guarantee of a tax base which rises with inflation which enables private firms to undertake the same provision.

The Chairman: In the United States, in private business, how wide is indexing?

Professor Pesando: The only form of indexing with which I am familiar is in fact in the area of wage contracts where you have a full cost of living agreement.

Senator Rowe: Is this in the United States?

Professor Pesando: Yes.

The Chairman: Well, we have that here too, of course.

Professor Pesando: But there are no situations in which firms in the private sector will, or very rarely will they guarantee indexed pension benefits for their employees, or similarly to issue index bonds as means of obtaining funds for exactly the same reason: the possibility that inflation might accelerate relative to what is currently expected. So what I am suggesting in the bottom line is, first, that you say the economy can afford indexed benefits; point 2, the private pension plan sponsor is not well equipped in view of the investment vehicles that he has available to provide those contractual indexed benefits. So that the conclusion must be that some form of *quid pro quo* must be offered by the government—for example, an inflation insurance scheme such as the one I proposed—in order to entice plan sponsors in the private sector to provide indexed pensions.

The Chairman: We index civil servants' salaries. Does the United States government do the same thing?

Professor Rae: I believe so.

The Chairman: And, of course, social security too.

Professor Rae: Yes.

The Chairman: They have not any Family Allowances so that does not make any difference, but we index those three plus the other. Your suggestion is that if we had an insurance scheme there would be no obligation on government. This

[Traduction]

Le président: Ce que vous dites là est intéressant. Je peux l'imaginer. Comment se fait-il qu'aucun pays au monde n'ait adopté ce système?

M. Pesando: Examinons bien la question. Aucune société n'a émis d'obligations indexées, laissant entendre que la possibilité que l'inflation puisse augmenter de façon dramatique fera réfléchir les corporations privées qui ne sont pas prêtes à émettre des obligations indexées plutôt que des obligations ordinaires, mais nous trouvons également, dans chaque pays qui prévoit une certaine forme de revenu lors de la retraite,—par exemple, le système de sécurité sociale aux États-Unis, le Régime de pensions et la Pension de la sécurité de la vieillesse au Canada—ces programmes sont inévitablement indexés par le gouvernement, à la différence des corporations privées, qui peut agir en tant que bailleur de fonds, ou, si vous le voulez, faire face à la possibilité d'une inflation galopante, en raison du fait que, toutes choses étant égales, si le taux d'inflation augmente, les recettes fiscales vont augmenter, ce qui permettra au gouvernement de garantir des profits indexés; rien toutefois ne garantit que l'assiette de l'impôt augmentera avec l'inflation, permettant aux sociétés privées d'envisager les mêmes mesures.

Le président: Aux États-Unis, jusqu'où s'étend l'indexation dans l'entreprise privée?

M. Pesando: La seule forme d'indexation que je connaisse est celle des conventions collectives qui prévoient une indexation complète sur le coût de la vie.

Le sénateur Rowe: Ceci existe-t-il aux États-Unis?

M. Pesando: Oui.

Le président: C'est aussi le cas ici.

M. Pesando: Mais il n'arrive jamais ou presque jamais que des sociétés appartenant au secteur privé garantissent à leurs employés des prestations de pensions indexées ou émettent des obligations indexées en vue d'obtenir des fonds pour la même raison: la possibilité que l'inflation augmente par rapport aux prévisions actuelles. Au fond, vous dites que l'on peut se permettre des profits indexés; en outre, les commanditaires de ces régimes de pension privés ne sont pas bien nantis, étant donnés les moyens d'investissement dont ils disposent pour accorder ces profits indexés contractuels. En conclusion, le gouvernement doit prévoir une certaine forme de *paiements en retour*—par exemple, un programme d'assurance contre l'inflation tel que celui que j'ai proposé—afin d'encourager les commanditaires de ces régimes dans le secteur privé à accorder des prestations de pension indexées.

Le président: Nous indexons les salaires des fonctionnaires. Le gouvernement des États-Unis le fait-il aussi?

M. Rae: Je crois que oui.

Le président: La sécurité sociale aussi, je suppose.

M. Rae: Oui.

Le président: Les allocations familiales n'existent pas aux États-Unis; cela ne fait donc aucune différence. Quant à nous, nous indexons ces trois régimes, plus le quatrième. Vous semblez vouloir dire que si nous étions dotés d'un régime

[Text]

country was frightened to death to think of unemployment insurance. We told them that too at one time, and then it did not turn out to be an insurance plan. At the university are they indexing your pension?

Professor Pesando: Sam and I are two of, I think, roughly twenty members of the staff of the University of Toronto who are not members of the University Pension Plan. We did a calculation and found it was not in our interest to become members. I might add that for the two experts at the University of Toronto in the pension field, I think you may find that comment very informative.

The Chairman: What are you teaching your students?

Professor Pesando: They are not yet interested in pensions; they want indexed wages.

Senator Bell: I have a comment and a question. The comment is that this sounds a little like the churches and off-track betting to me. The question is: What would you see as being a better base for broadening availability for investment? I think you indicated earlier on that the basis is too narrow a perspective or too restrictive for the investment of pension benefits.

Professor Pesando: Unfortunately, that is a question I ask myself as an individual investor: where can I invest my funds so as to guarantee a real return of 2 or 3 per cent? The answer is I am very hard pressed to find an investment vehicle in which I can confidently predict over a short period of time that I will in fact earn a positive real return. One approach to the question of pension plans, for example, might be to suggest that their investment options be broadened to allow them to invest in real estate where prices in general tend to rise with the rate of inflation, but one need only look at what has happened, for instance, to housing prices in the last two years to realize that that investment too provides no guarantee of a positive real increase in value, such that at the bottom line we have adjustments in the capital market. The very fact that interest rates are 10 not 2½ per cent today suggests that the market does in fact respond by providing some compensation to lenders for the expected depreciation in the value of their dollar, in the course of the expected rise in the rate of inflation. The only approach that I can see that would work if our goal is to provide a means by which plan sponsors in the private sector can index benefits is either to directly issue index bonds, i.e. the federal government, or alternatively to provide an insurance scheme which for all intents and purposes is a very close approximation to providing index bonds. I would emphasize in this regard that the scheme which I suggest has overtones very similar in theory to the government issuing index bonds, but is a far less ambitious entry of the government into the financial markets than would be the direct issuance of index bonds. I recently concluded a 100 page report to the Economic Council of Canada which spells out that argument in somewhat greater detail.

[Traduction]

d'assurance, il n'y aurait aucune obligation de la part du gouvernement. Ce pays ne voulait rien savoir de l'assurance-chômage; nous lui avons alors répété la même chose et, finalement, on ne s'est pas retrouvé avec un régime d'assurance. Votre pension est-elle indexée à l'université?

M. Pesando: Sam et moi comptons parmi les vingt membres de la faculté de l'Université de Toronto qui ne participent pas au régime de pensions de l'université. Nous avons fait des calculs et avons découvert qu'il n'était pas à notre avantage d'en devenir membres. Je crois que ce commentaire vous intéressera beaucoup, venant de deux experts de l'Université de Toronto dans le domaine des pensions.

Le président: Qu'enseignez-vous à vos étudiants?

M. Pesando: Ce ne sont pas les pensions qui les intéressent, mais plutôt l'indexation des salaires.

Le sénateur Bell: J'aimerais formuler un commentaire et poser une question. Mon commentaire est le suivant: cel me rappelle quelque peu ce que peuvent dire les églises des paris hors-piste. Ma question est la suivante: qu'envisageriez-vous comme moyen d'accroître les possibilités d'investissement? Je pense que vous avez indiqué un peu plus tôt que les possibilités actuelles constituent une perspective trop étroite ou trop restrictive en ce qui concerne l'investissement des prestations de pension.

M. Pesando: Malheureusement, voici une question que je me suis également posée en qualité d'investisseur privé: quel investissement puis-je faire pour obtenir un taux réel de rendement de 2 ou 3 p. 100? Il s'agirait de trouver à fort prix un investissement qui me permettrait d'espérer en toute confiance obtenir un taux de rendement positif à court terme. Une solution à envisager en ce qui concerne les régimes de pensions serait notamment de proposer que les possibilités d'investissement soient accrues de façon à permettre les investissements sur le marché immobilier où les prix ont généralement tendance à augmenter selon le taux d'inflation; nous n'avons qu'à tenir compte de ce qui se produit dans le cas des prix des maisons au cours des deux dernières années pour réaliser que, également, ces investissements ne garantissent nullement une augmentation réelle de la valeur de sorte que, au bout du compte, il nous faut procéder à des rajustements au sein du marché financier. Le fait que les taux d'intérêt s'élèvent maintenant à 10 p. 100 et non pas à 2.5 p. 100 signifie que le marché réagit en offrant aux prêteurs certains avantages qui compensent la dépréciation prévisible du dollar, dépréciation qui correspond au taux d'inflation prévisible. Si notre objectif est d'offrir au secteur privé le moyen d'indexer les prestations, je crois que la seule alternative est soit d'émettre directement des obligations indexées, en l'occurrence des obligations du gouvernement fédéral, soit d'offrir un régime d'assurance qui ressemblerait beaucoup aux obligations indexées, en fin de compte. A cet égard, je soulignerais que le régime que je propose ressemble, sur le plan théorique, aux obligations indexées émises par le gouvernement; par rapport aux obligations indexées émises directement, ce régime constitue cependant une façon beaucoup moins ambitieuse de la part du gouvernement d'intervenir sur les marchés financiers. J'ai récemment terminé un rapport de 100 pages pour le compte du

[Text]

The Chairman: Something has come to my mind while I have been sitting here. From listening to the radio this afternoon it seems to me that there were a few premiers at the conference who still have a pretty good idea of the Senate, and they said so. I am a member of the Canada Pension Plan. It is indexed. We are all members of the Canada Pension Plan. We have now in our country immediate vesting, so that when I work in a plant for three years I have a portable pension. That is possible; that makes sense, does it not?

Professor Pesando: Yes.

The Chairman: Over a period that portable pension is paid into the Canada Pension Plan. That is the vehicle. I cannot withdraw the money until I am such-and-such an age and have had so many years of working. Over a period of twenty-five years I have changed my job six times, say, and I have six pension payments in that fund. I am in the Canada Pension Plan. The Canada Pension Plan has my money, and it invests it. Sometimes it is with the government, and sometimes it does better and sometimes it does worse, but I am getting an average of 5 or 6 per cent all the time. If I buy government bonds it will give me that in the best of times, will it not?

Professor Pesando: They are giving you about 10 per cent now.

The Chairman: No, but I am getting down low: I am talking about 5 or 6 per cent all the time.

Professor Pesando: You mean with zero inflation?

The Chairman: Yes.

Professor Pesando: Maybe 4 or 5 per cent.

The Chairman: All right, I am getting 4 or 5 per cent. Zero inflation? You will have a lot of grey hair before you see zero inflation in this country, but never mind about that, let us have zero inflation. I am getting about 4 per cent in that, but I would be getting 4 per cent all the time without it costing the government a penny.

Professor Pesando: I am quite sure what you mean by "not costing the government a penny".

The Chairman: Well, all the government is doing in this case—

Senator Deschatelets: They buy bonds with your money.

The Chairman: No. I am saying, you are the employer, he is the employee, and he has \$40 a month coming from you. That is number one. He turns that over to the Canada Pension Plan. You are out of it. The Canada Pension Plan takes and invests that money, and he is getting 4 per cent. That is what he is getting in the way of indexing. Tell me where I have gone wrong because I do not understand.

Professor Pesando: Well, if there is zero inflation what is happening is that the pension that you are going to receive

[Traduction]

Conseil économique du Canada. Dans ce rapport, j'explique plus en détail cette proposition.

Le président: Au cours de la séance d'aujourd'hui, je songeais à quelque chose. En écoutant une émission radiodiffusée cet après-midi, j'ai cru comprendre que certains premiers ministres participant à la Conférence savent encore ce qui se passe au Sénat. Ils l'ont d'ailleurs mentionné. Je participe au Régime de pensions du Canada. C'est un régime indexé auquel nous cotisons tous. Au Canada, si je travaille dans une usine pendant trois ans, j'ai droit à une pension transférable. C'est exact, n'est-ce pas?

M. Pesando: Oui.

Le président: Pendant un certain temps, cette pension transférable est versée à la caisse du Régime de pensions du Canada. C'est la procédure. Je ne peux pas retirer cet argent à moins d'avoir atteint un âge déterminé et d'avoir travaillé pendant un certain nombre d'années. Disons qu'au cours d'une période de 25 ans, j'ai changé six fois d'emploi et versé six genres de cotisations. Je participe au Régime de pensions du Canada, qui dispose de mon argent et l'investit. Les investissements sont parfois faits conjointement avec le gouvernement, ce qui donne des résultats parfois bons et parfois moins bons; je touche cependant environ 5 ou 6 p. 100 en tout temps. Si j'achète des obligations du gouvernement, j'obtiendrai au mieux un montant comparable, n'est-ce pas?

M. Pesando: Les obligations rapportent actuellement environ 10 p. 100.

Le président: Non, je parle d'un taux moins élevé. J'ai toujours parlé de 5 ou 6 p. 100.

M. Pesando: Vous voulez dire avec un taux d'inflation nul?

Le président: Oui.

M. Pesando: Peut-être 4 ou 5 p. 100.

Le président: Très bien, j'obtiens 4 ou 5 p. 100. Avec un taux d'inflation nul? Vous aurez beaucoup de cheveux gris lorsque le Canada aura un taux d'inflation nul, mais qu'à cela ne tienne, disons que c'est le cas. J'obtiens environ 4 p. 100, mais j'obtiendrais ce montant sans qu'il en coûte un sou au gouvernement.

M. Pesando: Je ne crois pas saisir tout à fait ce que vous entendez par: «sans qu'il en coûte un sou au gouvernement».

Le président: Écoutez, tout ce que le gouvernement fait dans ce cas-là...

Le sénateur Deschatelets: Il achète des obligations avec votre argent.

Le président: Non. Je dis que vous êtes l'employeur, qu'il est l'employé et que vous lui donnez \$40 par mois. Et de un. Il investit ce montant dans le Régime de pensions du Canada. Vous n'avez pas voix au chapitre. Le Régime de pensions du Canada investit ce montant et obtient un taux de rendement de 4 p. 100. C'est ce qu'il obtient grâce à l'indexation. Dites-moi où je me suis trompé parce que je ne comprends pas.

M. Pesando: Écoutez, si le taux d'inflation est nul, la pension que vous recevrez dans le cadre du Régime de pensions

[Text]

from the Canada Pension Plan rises because your real earnings base increases, not because, of course, of inflation.

The Chairman: Well, for whatever reason I turn it over to them, and they invest it for me and they get me whatever they can. That does not cost anybody anything; there is no cost involved.

Professor Rae: If you count the contribution as a—

The Chairman: What contribution? The vesting? I have a pension; I worked six years there and it was vested the minute I started in the plant, and I got \$40, immediate vesting instead of waiting five years. What difference does it make to the employer if I vest immediately?

Professor Pesando: In this particular case it imposes no cost on the employer, other than the fact that when pension plans are designed they are costed on the basis of some assumed degree of labour mobility, which indicates that the contribution rate that you pay probably is dependent upon the assumption that a reasonably large number of workers will not remain with the firm long enough for the benefits to vest, such that if we knew for certain that all employees would have immediate vesting, the contribution rate that would be paid, either by you or by the employer on your behalf, would be higher.

The Chairman: But I started out by saying immediate vesting. Immediate vesting does not cost the employer anything. If I have immediate vesting, if I work two years on a pension and I leave and there is no vesting, at the present time he returns me my money and he returns his money into the fund.

Professor Pesando: That is right.

The Chairman: So that it is costing the employer nothing because he is putting the money into the fund, he is not putting it into his pocket.

Professor Pesando: Exactly, but in setting up the plan he has got initially to determine a contribution rate, and in determining a contribution rate he must take into consideration that certain employees will not ordinarily vest. So that if, for example, we move to immediate vesting—and Sam Rae and I advocated that move in our book “Public & Private Pensions in Canada”—one would expect to find higher contribution rates required of both the employer and the employee to offset the fact that certain employees walk away with only their own contributions and nothing from the employer.

The Chairman: But it could be very much higher, could it?

Professor Pesando: Not very much.

The Chairman: All right, then we will say somewhat higher. So, for immediate vesting he pays something for it, but he has got something, and if he accumulates five or six of those vestings he has got a portable pension.

Professor Pesando: That is right.

[Traduction]

du Canada augmentera en fonction de vos gains réels et non pas en raison de l'inflation.

Le président: Quelle que soit la raison, je donne un montant au gouvernement qui l'investit en mon nom et essaie d'obtenir le meilleur taux de rendement possible. Cela ne coûte rien à personne. Il n'y a pas de frais.

M. Rae: Si vous considérez la contribution comme . . .

Le président: Quelle contribution? Vous parlez de la dévolution? J'ai une pension. J'ai travaillé pendant six années consécutives au même endroit et j'ai acquis des droits dès que j'ai commencé mon nouvel emploi à l'usine. J'ai obtenu \$40, avec dévolution immédiate, au lieu d'attendre cinq ans. Quelle différence cela fait-il pour l'employeur si j'acquies le droit à des prestations immédiatement?

M. Pesando: Dans ce cas-là, cela ne crée aucun frais pour l'employeur si ce n'est que lorsque les régimes de pensions sont conçus, les coûts sont évalués en fonction d'un certain degré de mobilité de la main-d'œuvre. Le taux de cotisation que vous payez est établi à partir de l'hypothèse qu'un grand nombre d'employés ne resteront pas suffisamment longtemps dans leur entreprise pour acquérir des droits à pension. Ainsi, si nous étions certains que tous les employés puissent acquérir un droit immédiat à des prestations, vos cotisations et la contribution de votre employeur seraient plus élevées.

Le président: Mais j'ai commencée à parler de dévolution immédiate. Cela ne coûte rien à l'employeur. Si j'ai un droit immédiat, que je travaille deux ans en cotisant à une pension que je quitte mon emploi et qu'il n'y a pas de droit acquis, il me rembourse mon argent et remet le sien au fonds.

M. Pesando: C'est exact.

Le président: Donc, il n'en coûte rien à l'employeur parce qu'il dépose l'argent au fonds, il ne le met pas dans sa poche.

M. Pesando: Oui, mais en établissant le régime, il doit au départ déterminer le taux de contribution et ce faisant il doit prendre en considération le fait que la dévolution n'est pas systématique. De sorte que si, par exemple, nous passions à une dévolution immédiate—et Sam Rae et moi-même préconisons cette proposition dans notre livre intitulé «*Public and Private Pensions in Canada*»—on s'attendrait à ce que la contribution de l'un et la cotisation de l'autre soient plus élevées afin de compenser le fait que certains employés quittent leur emploi en ayant seulement leur cotisation et rien de l'employeur.

Le président: Mais les taux pourraient bien être plus élevés, n'est-ce pas?

M. Pesando: Non, pas tellement.

Le président: Nous dirons donc un peu plus élevés. Donc, en ce qui concerne la dévolution immédiate, l'employé débourse, mais au moins il a quelque chose et s'il acquiert des droits chez cinq ou six employeurs, sa pension est transférable.

M. Pesando: C'est exact.

[Text]

The Chairman: And if he has a portable pension and turns it over in each case to the Canada Pension Plan it will give him a 4 or 5 per cent interest with zero inflation. Is that right?

Professor Pesando: Yes.

The Chairman: All right, then why has not something been done? It sounds so simple when I explain it to myself, but you pick holes in it. I mean, you are the professors; pick holes in it.

Professor Rae: There would be some concern as to what the government would then do with this large pool of pension funds.

The Chairman: But the government has a lot of money and invests it. It does not run away with the money; it puts half of it into government bonds, a third of it into provincial bonds, and 10 per cent into municipal bonds, and that sort of thing. It stays out of real estate anyway. It invests it at 4 per cent. Where is the fallacy in my argument?

Professor Pesando: I think that the argument you are making is one that one does see, that is to say, one universal defined contribution plan where, for instance, each time a worker is hired he puts in 4 per cent of salary, the employer puts in 4 per cent of salary, and at the time he leaves the firm the accumulated value of all contributions together with the employer's contribution goes to the next employer who then plays exactly the same game, the 4 per cent of current wages being provided by the new employer and the worker, and in this context the mobile employee clearly accrues real pension benefits at each step in his career.

The Chairman: Yes.

Professor Pesando: That is a very legitimate alternative, but one danger in the context of providing pensions which are not eroded by inflation is that we do not have a guarantee that at each step the actual earnings on the funds will rise sufficiently to provide full compensation for the rate of inflation.

The Chairman: All right. So without costing the government anything he is still better off than he would be otherwise. The man has a pension at the end, with 2, 3, 4 per cent; he has something, whereas as it is he has nothing.

Professor Pesando: The mobile employee is likely to be better off under the scheme that you propose than certainly under the present defined benefits framework, where the pension is based not on accumulated value of contributions but rather is determined by some formula such as 1 per cent for each year of service to a maximum of 35 years.

The Chairman: But when you talk about mobile employees, a man changes his job five times during his lifetime. Is that what the record shows? How many times?

Professor Rae: I am not sure.

The Chairman: I thought it was four or five times during his lifetime.

Professor Rae: Most of the changes would probably come earlier in his lifetime, probably because of the pension.

[Traduction]

Le président: Si l'employé a une pension transférable et que, dans chaque cas, il la verse au Régime de pensions du Canada, cela lui rapportera 4 ou 5 p. 100 d'intérêt, avec un taux d'inflation nul croissance, n'est-ce pas?

M. Pesando: Oui.

Le président: Alors pourquoi rien n'a-t-il été fait? Cela semble si simple quand je me l'explique à moi-même, mais vous allez certainement trouver des points faibles, je veux dire vous, les professeurs.

M. Rae: On se demanderait ce que le gouvernement doit faire de cette importante réserve de fonds de pension.

Le président: Le gouvernement dispose de beaucoup de fonds et il les investit. Il ne part pas avec: il en place la moitié dans les obligations du gouvernement, un tiers dans les obligations provinciales et 10 p. 100 dans les obligations municipales etc. Il n'investit pas dans l'immobilier. Il investit à 4 p. 100. Qu'est-ce qui ne va pas là-dedans?

M. Pesando: Je pense que ce que vous dites est évident; vous parlez d'un régime universel avec cotisations où, par exemple, l'employé chaque fois qu'il est embauché, met 4 p. 100 de son salaire, l'employeur dépose le même montant. Au moment où l'employé quitte l'entreprise, le montant cumulatif des cotisations plus la contribution de l'employeur, passe à l'employeur suivant qui joue exactement le même jeu, celui des 4 p. 100 de salaire fournis par le nouvel employeur et l'employé. Dans ce contexte, l'employé qui change souvent d'emploi acquiert les prestations de pension à chaque étape de sa carrière.

Le président: Oui.

M. Pesando: C'est une solution très légitime. Il y a pourtant un danger à assurer des pensions qui ne sont pas grugées par l'inflation: nous ne pouvons assurer à chaque étape les gains réels sur les fonds augmenteront suffisamment pour compenser totalement l'inflation.

Le président: Bon. Donc, tout en ne coûtant rien au gouvernement, l'employé se tire mieux d'affaire qu'autrement. En effet, au bout du compte, il obtient une pension, en versant 2, 3 ou 4 p. 100 de son salaire. Il a quelque chose, alors qu'à l'heure actuelle il n'a rien.

M. Pesando: L'employé qui change souvent d'endroit aura sans doute plus d'avantages avec le régime que vous proposez que dans le cadre de la structure actuelle, où la pension se fonde non pas sur le montant cumulatif des cotisations, mais plutôt sur certaines formules comme 1 p. 100 pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 35 ans.

Le président: Mais à propos des employés qui changent souvent d'emploi, quelqu'un qui change cinq fois d'emplois dans sa vie, cela est-il inscrit dans son dossier?

M. Rae: Je n'en suis pas sûr.

Le président: Je pensais qu'il s'agissait de quatre ou cinq fois dans sa vie.

M. Rae: La plupart des changements se produiront probablement plus tôt dans sa vie, à cause de la pension notamment.

[Text]

The Chairman: It does not make much difference when it would come.

Professor Rae: Jim's proposal for his insurance of real return would basically solve the problem of the defined contribution plan not being able to provide indexed pensions.

The Chairman: The trouble is every time we go to the people and talk to them about an insurance scheme which will not cost them anything, they simply do not believe us, and that is the truth. You have got to shove it down their throats. With the present generation and the last generation, when they think about unemployment insurance, they say, "We don't believe you"; whereas here we can go along and all the government does is put out its hands and they put money in the government's hands, and the government says, "Yes, we will invest this money and turn it over to you", and no-one is really putting out a great deal of money. Now, Senator Rowe, you have an improvement of it, I am sure.

Senator Rowe: No.

Senator Deschatelets: May I just say that if your system is not compulsory it might not work, especially with young people.

The Chairman: No, it has to be compulsory.

Senator Deschatelets: It must be.

The Chairman: Here we are doing away with "mandatory" and putting in "compulsory".

Senator Rowe: I am not sure that the question I am going to ask is entirely relevant to the immediate discussion, but it arises from a comment that Professor Pesando made. We all knew, at least I did two or three years ago, that if you went to a trust company or an investment company or a bank and said, "Look, I have \$10,000 to invest, what will you give me?" they would say, "We will give you 8 per cent for twelve months," or, "8½ per cent" and so on up to five years, and if you were to invest it for five years they would give you, say, 10 per cent. I did not have time to delve into it more fully, but last week I was talking with the investment manager in the bank where I do what little business I have—it was a woman, by the way—and she told me something which I found most intriguing, but which I do not understand, which was that if I were to invest \$10,000 there today she would give me, for thirty days so much, for sixty days some more, for less than six months, she said, and I remember this figure, 10½ per cent. I said, "Well, what about a year?" and she said: "Oh, 10 per cent", I said, "What about two or three years?" She said nine and three-quarters. I think I am right in these figures. This is the first time I have ever experienced this particular phenomenon and it must be, I think, a reflection of the point you made earlier. Is that so? I do not know.

The Chairman: What the trust company is trying to do is raise some money quickly.

Senator Rowe: At one time they wanted to have my money locked in for five years and now they do not want that. They are discouraging me from getting that money locked in for five years, by offering me a lower rate for five years, much lower

[Traduction]

Le président: Le moment n'importe pas beaucoup.

M. Rae: La proposition de M. Pesando concernant la garantie de rendement réel réglerait le problème qui se pose lorsqu'un régime aux cotisations définies, ne peut assurer l'indexation.

Le président: L'ennui c'est que chaque fois que nous parlons d'un programme d'assurance qui ne leur coûtera rien, on ne nous croit pas et c'est la vérité. Il faut les mettre au pied du mur. Lorsque la génération actuelle et la génération précédente pensent à l'assurance-chômage, elles disent: «On ne vous croit pas». Tandis que dans ce cas-ci, elles placent des fonds entre les mains du gouvernement et ce dernier dit: «Nous allons investir cet argent et vous le remettre». Et personne ne débourse de grosses sommes. Sénateur Rowe vous avez peut-être un système amélioré, j'en suis sûr.

Le sénateur Rowe: Non.

Le sénateur Deschatelets: Permettez-moi de dire que si votre système n'est pas obligatoire, il se peut qu'il ne fonctionne pas, spécialement avec les jeunes.

Le président: Non, il doit être obligatoire.

Le sénateur Deschatelets: Il doit l'être.

Le président: Nous voilà qui nous nous attardons sur le terme «obligatoire».

Le sénateur Rowe: Je ne suis pas certain que ma question se rapporte directement à la discussion, mais elle ressort d'un commentaire de M. Pesando. Il y a deux ou trois ans, si nous nous adressions à une compagnie de fiducie ou de placement, ou à une institution bancaire pour faire des placements de \$10,000, nous savions tous, du moins je savais qu'on m'offrirait 8 p. 100 pour 12 mois ou 8½ p. 100, etc. jusqu'à cinq ans, et 10 p. 100 pour un placement de cinq ans. Je n'ai pas eu le temps d'approfondir la question, mais la semaine dernière, la dame proposée aux placements de la banque avec laquelle je fais affaire m'a raconté quelque chose de très compliqué que je n'ai pas réussi à comprendre. Elle m'a dit que si je plaçais la somme de \$10,000 aujourd'hui, le taux d'intérêt serait de tant pour trente jours, de tant pour soixante jours et pour une période inférieure à six mois, je me souviens que le taux aurait été de 10½ p. 100. Je lui ai alors demandé ce que serait le taux pour un an et elle m'a répondu 10 p. 100, puis pour deux ou trois ans, et je me souviens exactement de la réponse: 9¾ p. 100. C'est la première fois que je prends conscience de ce phénomène particulier qui doit traduire sans aucun doute le point que vous avanciez plus tôt. Ai-je raison? Je me le demande.

Le président: La compagnie de fiducie essaie d'amasser des fonds rapidement.

Le sénateur Rowe: Il fut un temps où l'on voulait placer mon argent pour cinq ans et maintenant on ne veut plus cela. On tente de me dissuader de la placer pour cinq ans en m'offrant un taux d'intérêt inférieur, bien inférieur à ce qu'on

INTRODUCTION

The Canadian Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers' Association are pleased to have the opportunity to present our views on retirement age policies, particularly the issue of mandatory retirement. We offer our views in the hope that they will stimulate further discussion and research relating to this very important topic.

The Canadian Chamber is the national voluntary federation of some 600 Boards of Trade and Chambers of Commerce in all ten provinces and the Territories, supported by 2,800 companies and their subsidiaries and some 50 national business and professional associations. It is the only collective voice of all business in Canada.

The Canadian Manufacturers' Association is the spokesman for manufacturers of every size and kind across Canada. About 75% of all the goods made in Canada are produced by CMA companies. The CMA is structured nationally, provincially and locally. The Association's seven regional divisions and 33 local branches, may deal finally with matters that lie purely within their respective jurisdictions, and their elected representatives participate fully in the national body's policy making.

CMA policies and views are the product of committees made up of acknowledged leaders and experts from member companies. They bring to CMA practical experience in the successful operation of manufacturing enterprises. These committees are assisted by a full time staff of more than 100 working from eight offices across Canada.

In the submission, we will attempt to discuss the advantages and disadvantages of mandatory retirement age policies by exploring the various issues involved. It is not our intention to argue that the advantages of elimination outweigh the disadvantages or vice versa. Our recommendations, which are found on the concluding pages of the submission, identify several areas where further study is required before policy decisions are made.

SUBMISSION TO SPECIAL SENATE COMMITTEEON RETIREMENT AGE POLICIESTable of Contents

| | <u>Page</u> |
|--|-------------|
| <u>Background</u> | |
| Demographics | |
| Recent Trends in Retirement | |
| The Emerging Problem | |
| <u>Important Issues Concerned with Retirement Policies</u> | |
| Alternative Courses of Action | |
| <u>Impact on Employer/Employee Relations</u> | |
| Opportunities for Young Employees | |
| Productivity and the Aging Employee | |
| Stricter Performance Appraisal | |
| Rising Benefit Costs Facing Employers | |
| Impact on Collective Bargaining | |
| Human Rights Issue | |
| <u>Impact on Private Pension Plans</u> | |
| Financial Implications | |
| Priorities of Employers | |
| Economic Leverage | |
| Increases in Pension Costs | |
| Actuarial Practices | |
| Long-term Considerations | |
| <u>Economic Implications</u> | |
| <u>Conclusions and Recommendations</u> | |
| Recommendations | |

BACKGROUND

Retirement age policies have always been of significance to concerned Canadians. More recently, however, the specific issue of the elimination of mandatory retirement has come under closer study. Consideration of this matter by the Special Senate Committee appears to parallel similar actions in the United States over the past year. We believe this is a complex issue, one requiring careful examination of the entire gamut of retirement policies, both presently in place and proposed for the future. This examination is of vital importance, since failure to anticipate future circumstances and to plan accordingly can have serious implications for the economy as a whole, for Canadian business, for individual interest groups and for each individual.

Demographics

Over the past few decades Canada has been viewed as a nation with a comparatively young population: in 1961 over one-third of the population was 14 years of age or younger and individuals under 30 years of age accounted for more than half of the total population. Because of both the postwar baby boom and pronounced changes in the birth rate beginning in the early 1960's, however, a major shift is underway in the relative prominence of various age groups. The result is the 'aging' of the Canadian population. The number of individuals in many pre-adult age groups is actually declining; at the same time, the number of individuals age 65 and over is rising more than twice as rapidly as the population as a whole.

These demographic trends suggest that Canada faces a period of slower growth in the number of individuals eligible to participate in the labour force (i.e. 15 years of age and over). During the 1980's, Canada's once traditional rapid labour force growth is expected to slow noticeably. During that period, the number of children below age 15 is expected to begin increasing; and the population age 65 years and over will continue to rise sharply. The obvious implication is that the Canadian labour force will be called upon in the future to support a relatively increasing 'dependent' population. While statistics may vary, depending upon different population assumptions, one estimate has suggested that the present ratio of seven workers for every retired person will fall to three workers for every retired person by the end of the century*. Another all-encompassing estimate suggests that the numbers of both young and old dependents relative to the labour force will rise from approximately .25 in 1978 to approximately .30 in 1990**. This trend indicates that individuals aged 65 and over will represent a rising proportion of the Canadian population throughout the rest of this century and beyond.

* William H. Clarke, (P.C.-B.C.) Commons Debates, Hansard, April 21, 1978, P. 4764.

** Lawrence R. Small, "Unravelling the Maze of Demographics" The Canadian Business Review, Summer 1978, P. 33.

Recent Trends in Retirement

What statistical evidence there is (and most pertains to the United States) suggests that the trend in recent decades has been to earlier rather than later retirement. In the post-World War II period, the development of government programs to provide retirement income has facilitated such a trend. As retirement benefits have been liberalized, individuals have been able to opt for earlier retirement, a trend facilitated by the increasing inclusion of early retirement provisions in private pension plans, and by such developments as the creation of RRSPs. What is more, as an increasing number of labour force participants have found themselves employed in industries with such comprehensive pension plans, there has been a corresponding falling off in the number of individuals working beyond age 65. Further support to this trend has come from fairly pronounced improvements in living standards and individuals' increasing desire to expand leisure time.

At the same time, government and business have faced pressure to continue mandatory retirement because of recent strong growth in the labour force, as the 'baby boom' generation and an increasing proportion of women have sought employment.

The Emerging Problem

It is apparent that as the ratio of dependents to labour force rises, the burden placed upon Canada's working population will rise noticeably. The necessity of having the work force aid in the support of retirees threatens to raise sharply the tax burden on workers and even affect their income and spending patterns. This problem will intensify over the coming decades. From a shorter-term perspective, this will be compounded by the growing outcry for reduced government involvement in the economy. It is unlikely that current demands for government spending restraint will be short-lived. Therefore, it must be assumed that the public sector will attempt to curb its expenditure growth in a number of areas, possibly including incomes provided for the elderly.

Coincidental with this has been the emergence of demands for the option of later retirement both in the United States and in Canada. This has been accelerated by recent rapid inflation which, in spite of some indexation, has seriously eroded the purchasing power of retirees' incomes. In addition, it has been argued -- effectively -- that no actuarial justification exists for adopting age 65 as the most commonly thought-of mandatory retirement age; indeed, many individuals remain highly productive well beyond this age.

The deferral of retirement age, while it may ease some of these problems, is not without its own drawbacks. It risks making necessary complex changes to existing pension programs. It removes an element of orderly succession in employment. It raises the possibility of increasing non-pension benefit costs for employers. To the extent that older workers become comparatively less productive, their retention places downward pressure on overall productivity in business. What is more, speedy adoption of the measures under discussion risks aggravating Canada's already critical unemployment problem.

IMPORTANT ISSUES CONCERNED WITH RETIREMENT POLICIESAlternate Courses of Action

Mandatory retirement is an important and complex multifaceted subject. This has become obvious from the interest that has already been shown by many diverse groups that have spoken out on this issue and by the resources that have been dedicated to examining the subject. As testimonial to the importance and complexity of the subject, we believe that thorough and full consideration of the issues ought not to be sacrificed in the interest of haste. It is imperative that any decision which may be taken concerning legislation on mandatory retirement be carefully thought out and make use of full and impartial examinations of the subject, such as that which has been initiated by the Conference Board in Canada, as well as of other surveys and views of interested groups. Only if the evidence strongly supports the need for change should such actions be undertaken in the legislative area.

A speedy decision, either in favour of maintaining the status quo or of moving swiftly to extend or eliminate entirely the existing mandatory age for retirement risks ignoring many important implications. Ready acceptance of the status quo would ignore a pressing concern and turn a blind eye to a problem that will assume rising proportions over the coming decade. A hasty move to extend or eliminate entirely mandatory retirement could prove harmful in that it could disrupt existing private and public pension arrangements. In addition, it would pose an immediate challenge to individuals now eligible for retirement or about to become eligible. It would also leave unexplored the option of a "stepping up" process whereby a retirement age range could be adopted for gradual upward revision of the age of mandatory retirement.

The most desirable alternative is that of initiating an investigation into the advantages and disadvantages of eliminating mandatory retirement. An examination of this nature would encompass all related research currently under way and would be able to ponder all of the many facets of the problem. This would permit mandatory retirement to be viewed not just in isolation, but as part of a comprehensive package of retirement policies. It would examine the implications upon prospective retirees, employers and the various programs pertaining to retirement. This approach would permit the co-ordination of such policies to ensure that they are all complementary and not working at cross purposes.

IMPACT ON EMPLOYER/EMPLOYEE RELATIONSOpportunities for Young Employees

Elimination or postponement of mandatory retirement age implies that older workers will remain employed over a longer period of time. At present, orderly retirement of individuals at a given age generates new employment opportunities, providing younger employees with promotional opportunities and opening new job vacancies at more junior levels. Fewer job opportunities for younger employees may mean reduced employment incentives and may raise the risk of rising unemployment among the young. It is obvious,

of course, that the magnitude of this risk depends upon the numbers of individuals that might take advantage of delayed retirement. Nevertheless, speedy implementation of the elimination or postponement of mandatory retirement may worsen Canada's already serious problem of unemployment, particularly youth unemployment. Of course, such an argument applies in the short term. In the long term, when labour force growth is expected to slow, prolonged employment would be welcomed by a labour-scarce economy. By 1984, Canada may experience a serious shortage of experienced and skilled workers. A spread in the minimum and maximum retirement age could have favourable results, reducing this predictable shortage of skills.

Productivity and the Aging Employee

Research in this area is unclear. Harold Geist, a clinical psychologist and professor, writes, "Considering total job behaviour, the older worker is found to be more efficient than the younger -- especially when considering accuracy, absenteeism and motivation".* Other studies have revealed little or no truth in the myth that most jobs are too strenuous or dangerous for elderly workers. The U.S. Department of Labour has found that only 14 per cent of jobs in industry require much physical strength, and many surveys have shown that older workers have fewer accidents than younger workers. It is obvious, however, that in some instances individuals begin to lose vigour of mind and body as they become older. The relative impact of such development depends on the nature of the employment, as well as the attitudes of the individuals concerned, their employers and their fellow employees. There are instances where elderly employees have outperformed younger employees and have exhibited greater motivation, dedication and pride in their work. Unfortunately, the negative attitude of society and/or the pressures of a full time job may undermine the spirit and productivity of elderly workers. The challenge may be to sustain the motivation of elderly individuals through recognition of their contribution and through the adjustment of work responsibilities to take advantage of their experience and knowledge.

Stricter Performance Appraisal

The abolition or postponement of mandatory retirement does not automatically imply that the average age of retirement will rise. If an employer now imposing mandatory retirement at age 65 is required to eliminate this practice or postpone the imposition of retirement until some age, such as 70, he may be less inclined to retain employees in their mid-fifties and older whose productivity has diminished noticeably. Many employers are now probably "carrying" inefficient employees from their mid and late fifties until they are compulsorily retired at age 65 and are willing to do so for a limited number of years. Should the "carrying period" be extended until age 70 or indefinitely, however, a more stringent performance appraisal might be applied. Some employers might even choose to do so early enough to make less obvious the link between the replacing ineffi-

* Psychological Aspects of the Aging Process: With Sociological Implications.

cient workers and the ultimate retirement age. This will effectively remove the "neutral" impact of job termination through mandatory retirement and replace it with a more undesirable "termination with cause". From this perspective, a change in mandatory retirement age threatens to create human problems of self-esteem and employee/employer conflict; it also threatens to significantly increase the potential for conflict between employers and unions over performance appraisals of employees. One need only look at the number of grievance arbitrations over the issue of seniority versus qualifications which unions feel compelled, for internal political and other reasons, to process on behalf of their members to understand the potential magnitude of this problem.

Rising Benefit Costs Facing Employers

Another key issue in the elimination of mandatory retirement age is the cost involved. Group life insurance and disability insurance are based on actuarial tables which determine the cost rates for each age category. As the number of individuals working beyond normal retirement age rises, it is probable that such costs will increase. To a large extent, however, there may be offsetting economies resulting from the deferral of payments by company pension plans, since it is assumed that eligibility for pension payments will not commence until employment has ceased. Other questions concerned with this issue relate to whether or not contributions to such pension plans will be permitted beyond what is presently the normal retirement age. There is clearly a need to examine the various costs and benefits associated with the deferral or elimination of mandatory retirement.

Impact on Collective Bargaining

As demographics shift, by 1990 the majority of people in the work force will be between 35 and 50 years of age. This will force a realignment of pressure groups and create demands which will have tremendous impact on collective bargaining. The terms and conditions of employment may have to be altered to include such areas as flex-time, job sharing and pre-retirement planning seminars to meet the older workers' needs.

The standard issue in this area -- that the employer will find it difficult to ascertain the cost of a pension plan -- is questionable. Company experience can determine the percentage of employees who actually leave, die or otherwise quit the company. Estimates of the number of employees each year who would possibly stay beyond mandatory retirement age can be made by assigning probabilities, through questionnaire results and through interviews. The cost of a benefit plan is not difficult to determine, even in the absence of information on the retirement date of an individual employee.

Human Rights Issue

This issue is one that has received much attention; indeed, it risks totally overshadowing other relevant considerations. Some claim that compulsory retirement based on age contravenes the spirit of human rights legislation. It is apparent that the issue of human rights played a very significant role in prompting rapid action by U.S. legislators in extending the age for mandatory retirement.

Freedom to choose the age of retirement is available only to a minority of the work force, as is the choice of working beyond 65. Individual freedom of choice might be better facilitated by employers adopting an age range for retirement. Although persons over 65 who wish to continue to work believe that mandatory retirement is inequitable, it would be a gross over-simplification to eliminate or defer the mandatory age on this basis alone. The full implications for employers must be considered before any decisions are made.

IMPACT ON PRIVATE PENSION PLANS

Financial Implications

Private pension plans have the attraction of being responsive to specific employment situations.

Thus, for example, it is possible to have an effective retirement age of about 40 or even younger for players in the National Hockey League. In the other direction, it is possible to arrange much higher retirement ages for second-career ex-service personnel.

Private plans can respond to changing circumstances over time. They can also reflect the relative priority given in different employments to fringe benefits in general, and to group pensions in particular.

Priorities of Employers

Private employers wish to attract, retain, and then retire at an appropriate age, effective and productive employees who will contribute to the success of the enterprise. They also wish to contain pension costs within reasonable limits, not only now but also in the future.

Economic Leverage

Action taken on any recommendation from the Special Senate Committee may conceivably lead to either a raising or lowering of the average age of retirement. If the average age of retirement is lowered, then this will necessarily increase pension costs, reduce the adequacy of pensions, or have both these consequences. Conversely, if it is raised, then pension costs will either be reduced or be able to provide more adequate pension benefits, assuming that pension payouts commence only after the employee retires.

Increases in Pension Costs

The increases in private pension costs and in private pension plan unfunded liabilities, are far from being entirely due to inflation.

Rather, in at least some instances, two very substantial ingredients leading to these results have been (a) high pension benefits (sometimes providing more net income in retirement at age 66 than the same individual enjoyed on a net basis when working at age 65), and (b) the continual lowering of the effective average retirement age.

Bringing pension benefits -- on a net basis -- more in line with net income while working is a separate issue.

However, it is now commonly realized by many people concerned with private pensions that the effective average retirement age is an important contributor to much of the financial strain. It is relevant here.

If the average effective age of retirement were increased, as a result of mandatory retirement consideration, then there would indeed be a welcome financial relief for private pension plans.

Any additional costs to employers from the employment of older people (for example, from greater health insurance costs and from greater life insurance costs) would tend to be relatively small in relation to the very substantial savings under private pension plans providing benefits on an age-and-salary basis (without actuarial increases for older retirement).

Actuarial Practices

Simply broadening the range of possible retirement ages will, by itself, be no necessary obstacle to appropriate actuarial funding of private pension plans.

Already, a considerable number of contingencies are accommodated by customary and well-established actuarial practices. These include actuarial practices which allow for existing ranges of retirement ages. Such practices can readily take in their stride whatever reasonable and prudent changes may be proposed by the Special Senate Committee.

However, once again, time will be needed for orderly adjustments -- time for digesting the changes, time for planning, and then time for implementation.

Long-Term Considerations

Some long-range developments tend to suggest that average retirement ages may well increase in Canada:

- a) general health is improving, and the average life expectancy is rising; and
- b) there may well be a shortage of middle-aged and older workers in the next decade or so, particularly of managerial, professional, and skilled workers.

While any age of retirement can be afforded, along with adequate benefits -- provided enough active working people are willing to bear high enough pension costs -- there appears little indication that Canadians would be willing to write "blank cheques" for unlimited pensions, particularly as the number of pensionable individuals rises sharply. Decision making in most major economic endeavours usually leads us to sensible compromises. If we are as well-informed about pensions as we are about other subjects, we would

expect pension planning to be subject to such reasonable compromises. What is more, we believe that through careful examination and reasonable compromise, adequate pension benefits with generally acceptable retirement ages ought to be available at reasonable cost. This illustrates the need for being well-informed first, and deciding afterwards. Studies such as those of the Conference Board in Canada deserve fair, thorough and widespread consideration.

ECONOMIC IMPLICATIONS

Fundamental to the entire question of economic implications is the relative proportion of individuals that will take advantage of delayed retirement, given such an opportunity. Available studies, relating to the United States situation, suggest that a relatively small percentage of individuals will actually take advantage of the opportunity to postpone retirement. The greater the number of individuals desiring to extend their working careers, the greater will be the impact, either favourable or unfavourable, on the economy. While such a determination can only be made through surveys and other forms of analyses, it is assumed herein that a sufficient number of individuals will take advantage of such a provision to produce some observable economic consequences. At the same time, it remains highly unlikely that the phenomenon of early retirement will give way sufficiently to induce dramatic economic consequences.

The most obvious implication of the elimination of mandatory retirement is the easing of growing retirement cost pressures. Demographic trends within the next decade threaten to place a significantly greater burden on the working population. Remaining in the labour force will therefore add to the overall production in the economy, help generate income to support non-participants in the labour force, and at the same time postpone some individuals' dependence upon retirement programs. It is inconceivable, however, that the elimination of mandatory retirement will, by itself, significantly reduce the cost pressure problems that the Canadian economy will confront in the 1980's.

A second implication relates to employment and unemployment. In the short run, retention of elderly workers in the labour force aggravates unemployment, which is presently at record high levels. As labour force growth slows, this "liability" will turn into an "asset", assuming that the individuals concerned remain suited for the employment positions available. This issue is a complex one, since reduction of the unemployment rate is not assured. Only with appropriate and co-ordinated government and private sector policies will we be able to ensure that individuals have the qualifications needed to fit the employment opportunities. Experience and maturity may prove invaluable assets, both in meeting job requirements and in assisting young adults to equip them for the jobs at hand.

There remain as yet many unexplored economic implications of the rising burden of retirement costs. If such costs are viewed as a tax upon the working population, it follows that disposable after-tax incomes will rise at a slower pace as a consequence of the changing age distribution of the population. The elimination of mandatory retirement will likely, in some small way, help to counteract this undesirable trend.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

It is apparent that Canada faces an emerging problem as demographic trends lead to a rising dependency ratio, with a comparatively greater proportion of the population having to be sustained by a slower-growing work force. The deferral of retirement, while it will help alleviate this problem, may prove to be of relatively little significance considering the prospective magnitude of the financial burden. What is more, the deferral of retirement carries with it a number of risks which could have adverse consequences. Among these are the risk that existing pension schemes could be thrown into confusion if substantial new uncertainties are introduced; the problem of the discontinuance of orderly phasing out of employment through retirement; the risk of heightened problems related to motivation and productivity associated with older workers; risks of rising benefit costs; and reduced opportunities for employees' advancement. There are, of course, advantages resulting from the benefits of experience, longer working careers in periods of labour shortage, and reduced retirement support costs.

The trend to a rising dependency ratio shows that we face a substantial problem over the longer term. It is clear that no single measure will be adequate: instead there is needed a co-ordinated set of policies to deal with all major aspects of the problem of an aging population. There is a risk, therefore, in moving rapidly on the mandatory retirement issue, in that it could prove incompatible with other measures that might be contemplated over the longer term.

At the present time, we do not believe that a case has been made for legislative action in Canada. Furthermore we believe that the current market forces including collective bargaining, have provided satisfactory options to most employees and employers.

Recommendations:

1. The Senate Committee should resist the temptation to move speedily (as has been done in the United States) on a problem essentially long-run in nature. This will avoid the risk of serious short-run dislocations as well as premature decisions taken without adequate economic, sociological and psychological analysis.
2. The Senate Committee should continue to gather the much needed data and analyze the implications of various policies associated with retirement. This would include analysis of the results of work now under way (such as that of the Conference Board in Canada) and discussions with individual retirees, labour groups, business and others involved in financing and administering retirement programs. In particular, we believe certain areas deserve close examination:
 - a) a study should be conducted to determine the short and long-run effects of the current retirement practices and elimination of mandatory retirement upon young employees;
 - b) in the absence of relevant Canadian data, studies should be undertaken to determine whether productivity differentials exist as between comparable groups of younger and older

workers. Data would be collected on such productivity indicators as accuracy, absenteeism, motivation, etc.;

- c) attention should be given to the implications of retirement policy changes for small business. While small business tends to have less structured retirement provisions, we would not wish to see added burdens placed on business already heavily burdened; and
- d) a cost benefit study should be undertaken to examine the implications on group life insurance and disability insurance rates. This would include determining if costs are offset by deferral of company pension plans.

In order to facilitate the work of the Special Senate Committee, the Canadian Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers' Association stand ready to co-operate by providing assistance in determining the consequences of retirement age policies.

- 3. Legislative action should be taken only where the above analysis indicates a clear and pressing need for such action.
- 4. Employers should encourage and assist individuals to be aware of the opportunities and adjustments of retirement, both psychologically and in terms of financial self-sufficiency. The experience of past years has shown that many individuals have simply maintained an attitude that government will provide for their needs. It is obvious today that the interests of society will be better served by reducing direct government intervention in many facets of our daily activities. Government ought to reduce rather than increase its relative role in the economy, placing greater responsibility on the shoulders of each individual.

APPENDIX 15-"B"

TWO ISSUES IN THE PROVISION OF RETIREMENT INCOMES:
THE INDEXING DEBATE AND THE IMPACT OF
MANDATORY RETIREMENT PROVISIONS ON THE
WORKING POPULATION'S TAX BURDEN

A brief prepared for the Special Senate Committee on
Retirement Age Policies

by

James E. Pesando* and Samuel A. Rea, Jr.*

*Associate Professors of Economics and Research Associates
Institute for Policy Analysis
University of Toronto

SUMMARY

The present interest in eliminating mandatory retirement at age 65 appears to stem from concern over three main issues: (1) the apparent inadequacy of private pensions in periods of inflation; (2) the burden that will be placed on workers as a result of the forecast growth in the ratio of pensioners to workers; and (3) a concern that the aged are victims of a form of discrimination in the labour market. This brief addresses the first two issues and draws the following conclusions:

1. The Canadian economy can "afford" indexed pensions, and attention should be focused on methods designed to facilitate the provision of indexed benefits in the private sector. In this spirit, a representative proposal which draws upon the government's ability to underwrite the risks associated with unanticipated inflation is sketched in this brief.
2. Although the ratio to pensioners to workers may double in the next 50 years, a ban on mandatory retirement will have no affect on the tax burden of under-65 workers if - as should be the case - the postponement of retirement does not entail an effective reduction in pension benefits.

1 THE INDEXING OF PRIVATE PENSIONS: A LEGITIMATE OBJECTIVE FOR PRIVATE PENSION PLANS

1.1 The Economic Reality

(1) At an inflation rate of only six per cent, which is modest by recent standards, the real value of a fixed-dollar pension will have fallen to only 42 per cent of its initial value after fifteen years. Further, projections for both Canada and the United States suggest that the rate of inflation is likely to remain high by historical standards for a considerable time to come. In view of the growing recognition that pension benefits are appropriately viewed as a form of deferred wages, rather than a 'gift' bestowed by a benevolent employer, no credibility can be attached to the stance that the real income of pensioners be permitted to be arbitrarily reduced by inflation. Although sponsors of many private plans have provided ad hoc increases to pensions in force during the past few years, these increases have inevitably fallen short of the amounts necessary to fully offset increases in the cost of living. In view of the uncertainty with regard to the real value of their pensions during inflationary periods, workers may choose to extend their work lives (and thus reduce their expected period of retirement) if mandatory retirement were eliminated. This forced response is, however, obviously inferior to a system in which the worker is guaranteed that the real value of his pension will be preserved and who is thus able to make his retirement decision independent of his concern about the future rate of inflation.

(2) Unfortunately, in view of present investment opportunities, sponsors of private plans face great uncertainty with respect to the eventual cost

of contractual indexing. If the real return to a plan's assets were unaffected by inflation, then the plan - in principle - could provide for inflation-indexed pensions during the employees' retirement years and remain actuarially sound. Stated differently, the costs to the plan sponsor of providing fully indexed benefits in an inflationary climate would be no higher than the costs to the plan sponsor in a world of no inflation, nor would the uncertainty with respect to these costs be any greater. The evidence, however, indicates that the real return to a portfolio consisting of equities and/or fixed-income securities declines in response to an increase in the rate of inflation. In the absence of an index bond or its equivalent (i.e. a bond whose interest payments are linked to the rate of inflation and which thus, if held to maturity, provides a fixed real return), plan sponsors cannot commit themselves to contractual indexing without assuming an 'open-ended' commitment with regard to future costs.

Although sponsors of private pension plans face great difficulties in seeking to provide indexed pensions, the same is not true for the Canadian economy as a whole. The fallacious argument that the Canadian economy cannot 'afford' indexed pensions is put forward with great regularity, but little scrutiny. If the pensions of retirees are fully indexed with respect to inflation, their claim on real output of the economy is simply maintained, not increased. Only if real GNP declined would the relative share of output to pensioners increase, but even here their absolute claim on real output would remain unchanged. The claim that the economy as a whole cannot 'afford' indexation would appear to require that an acceleration in the rate of inflation exert a depressing

influence not only upon the rate of growth of real GNP, but also upon its level.

(3) Even a casual review of received macroeconomic doctrine, however, serves to discredit this possibility. Until very recently, an increase in the rate of inflation in Canada has been associated with an increase in the rate of growth of real GNP, and conversely. The recent attention accorded the role of supply 'shocks', such as a widespread crop failure or the successful formation of an international oil cartel, must be viewed from this perspective. Such 'supply shocks' can cause a short-run increase in the price level to be associated with a reduction in the real rate of growth of GNP. Clearly, such forces have exerted an adverse impact on the performance of the North American economies during the past few years. The likelihood of a continued succession of such shocks sufficient to produce a long-term negative association between the rate of inflation and rate of growth of real GNP would, however, appear to be remote, at least based on historical evidence.

(4) To sum up, there is no reason to believe that a long-term increase in the rate of inflation will lead to a reduction in the real rate of growth of GNP, let alone in the level of real GNP. The problem posed by inflation relates instead to its arbitrary impact on the distribution of income, or upon the claims to real GNP. If real GNP is unaffected by inflation, then for each net loser from inflation there is a net gainer and conversely. If pensions are not indexed, then inflation redistributes income away from pensioners to other economic agents. As the claim to real goods and services by pensioners is reduced by

inflation, the claim by other members of society is necessarily increased. A legitimate concern of plan sponsors in the private sector is that recent inflation has redistributed income away from them. Issuers of fixed-income securities and possibly the government, but not pensioners, have benefited from this income transfer.

(5) In short, plan sponsors are not well-suited to providing indexed benefits under the present institutional setting. This fact does not, however, imply that indexed pensions place an onerous burden on the Canadian economy as a whole.

1.2 The Nature of the Solution

(6) If index bonds were available, private pension plans could provide indexed benefits and remain actuarially sound. This fact raises the question of whether, in response to a continued period of high and often volatile inflation, private firms and/or governments might choose to issue index bonds and thus provide the vehicle necessary for the contractual indexing of pension benefits. In fact, private firms in Canada, the United States and other countries in which well-developed capital markets exist have shown no such inclination. Since firms traditionally issue debt to finance the purchase of real assets, whose nominal returns are likely to move with inflation, the non-issuance of index bonds continues to puzzle many economists. So long as firms can raise debt capital through traditional means, however, the issuance of index bonds by the private sector remains unlikely. Clearly, the Federal government (for example) could elect to issue index bonds, but certain problems would immediately arise. The fundamental dilemma is

that if the Federal government were to make index bonds available on a sufficiently wide scale to effectively enable plan sponsors to provide indexed pensions, then the potential impact on Canadian financial markets might be dramatic. If, on the other hand, the Federal government were to make index bonds available on a more modest or gradual scale, so as to minimize the impact on the Canadian financial system, the capacity of plan sponsors to provide indexed benefits would only gradually be enhanced.

(7) Although the index bond alternative may not prove practical, the experience of many countries indicates that the central government must ultimately underwrite inflation risk if the goal of indexed benefits is to be obtained. In Canada, the CPP and OAS are both indexed and underwritten by the taxing powers of the Federal government, as was the pension program for Federal civil servants. In the United States, an analogous situation exists with respect both to Social Security and the Federal employees' pension plan. New pension legislation in the United Kingdom requires plan sponsors who opt out of the new state scheme to still make contributions to the state plan, with the state, in turn, assuming the full cost of the post-retirement indexing of the pensions provided by the private plans.

(8) In general, two key points emerge from an analysis of how private plans might provide indexed pensions. First, as is the case with index bonds, sponsors of defined benefit plans must purchase the requisite annuities on the basis of a real rate of interest. Second, only the Federal government is likely to be able to underwrite the

risks associated with unanticipated inflation. These two points form the basis of a representative proposal whereby the Federal government would provide inflation insurance against the possibility that inflation might diverge from the expected rate built into market interest rates at the time than an annuity is purchased.

(9) To motivate the proposal, consider the case of an employee who retires at age 65, is entitled to a \$10,000 annual pension, and who will live with certainty for an additional ten years. If there were no inflation, and if the yield on long-term Canada bonds thus approximated its historical real average of three per cent, the plan sponsor could purchase the annuity for \$85,300. If, by contrast, the rate of inflation were seven per cent and projected to remain so for the next ten years, the yield on Canada bonds would rise to ten per cent as an 'inflation premium' of seven per cent is built into the structure of yields. The plan sponsor could thus purchase the required annuity (i.e., a fixed-dollar pension of \$10,000 per year for ten years) for only \$61,450. The gain (\$23,850) to the plan sponsor is mirrored in the corresponding loss to the retired worker, whose fixed-dollar pension is expected to erode in real terms at seven per cent per year. Inflation is thus redistributing income once again, this time from the retiree to the plan sponsor.

(10) Consider now the fact that for the initial sum necessary to purchase the \$10,000 pension in the non-inflationary climate (i.e., for \$85,300 in the previous example), the plan sponsor could purchase in the inflationary climate a \$10,000 pension to be escalated by seven per cent per year or by the expected rate of inflation at the time the annuity

is purchased. In this case, the income redistributive effect of inflation noted before would be removed. The resulting pension would not be fully indexed against changes in the rate of inflation, but it would escalate at the expected rate of inflation without imposing additional costs on the employer relative to those he would incur in a non-inflationary climate.

(11) There is, however, a way in which the logic described above could be extended to provide for full indexation. In particular, the Federal government could sell insurance (for example) to life insurance companies which would enable them to sell fully indexed annuities. In effect, the government would underwrite the risks associated with the possibility that the subsequent rate of inflation would diverge from its expected path, or ~~seven per cent~~ in the above example. If in the first year in which the pension was in force, the actual rate of inflation rose to ten per cent, the government's 'reinsurance' fund would transfer three per cent of \$10,000 or \$300 to the insurance company. If the inflation rate turned out to be only four per cent in this first year, the insurance company would transfer a corresponding amount to the government fund. In subsequent years, payments to or from the government fund would be based on the experienced cumulative inflation relative to the cumulative inflation projected on the basis of the seven per cent rate. Two additional points merit emphasis. In the absence of administrative considerations, the long-run cost to the government of providing this insurance should be zero if price forecasts are on average correct. Second, potential retirees are likely to be willing to pay for the insurance premiums - roughly

equal to administrative costs - in return for the elimination of inflation risk.

(12) The above proposal would impose only one additional cost on plan sponsors relative to those incurred at present. Plan sponsors would no longer obtain a 'windfall' gain when purchasing fixed-income annuities at inflated interest rates. In the past, these 'windfall' gains have served in part to help offset the experience deficiencies suffered by plan sponsors in periods of high inflation. These experience deficiencies, in turn, have been due in large part to the adverse effect of inflation on realized real returns in recent years, including the creation of large capital losses on funds invested previously at lower nominal yields. There is no reason, however, that the higher costs could not be shared with employees, perhaps in the form of lower increases in current wages than would otherwise be the case. Further, the depression of realized real returns in the first half of the 1970s - much of which was characterized by unanticipated inflation - is not likely to recur, at least in terms of its severity. Indeed, if inflation were to slow at an unexpectedly rapid rate in the years ahead, plan sponsors might succeed in obtaining very large returns on their portfolios. The logic underlying defined benefit plans, that plan sponsors are better suited to assuming the risks associated with an uncertain future than are plan members, remains valid. If unexpected increases and decreases in the rate of inflation may be viewed as equally likely from the perspective of the high inflation rates in 1979, then - as far as the future impact of inflation on investment returns is concerned - the prognosis must be cautious, but not necessarily pessimistic.

(13) Finally, the above proposal would involve the provision of insurance services by the Federal government. To many businessmen, any suggestion of a further expansion of government activities is an anathema. Although there does exist the legitimate concern that the government sector has been far too cavalier in expanding its influence, the fact remains that there are certain instances in which government intervention has a legitimate economic basis. The apparent 'market failure' in the inability of the private sector to underwrite inflation risk provides the ultimate justification for a governmental role in enhancing the ability of private plans to provide indexed benefits. Clearly, the preferred solution remains the conduct of fiscal and monetary policies designed to reduce the rate of inflation in Canada to the point where the indexing debate dies a natural death. Unfortunately, the employment loss that is likely to accompany policies designed to make rapid progress on the inflation front, combined with the high inflation rates being experienced by the United States and Canada's other trading partners, render such progress unlikely. There also remains the concern of many that the widespread expansion of indexing would be interpreted by the government as a signal to weaken its resolve in the fight against inflation. Although such concern must remain speculative, it is not unreasonable to expect that the marshalling of public opinion can mitigate this risk.

II MANDATORY RETIREMENT AND THE TAX BURDEN

(14) There is widespread concern that a growing ratio of retired workers to active workers (the pensioner ratio) will place an unreasonable tax burden on future workers who must support the retired

population. The elimination of mandatory retirement is considered by some to be a method of reducing this burden. In this section we will discuss the magnitude of the change of the pensioner ratio, its impact on the economy, and its relevance for policies concerning mandatory retirement.

(15) The pensioner ratio is affected by demographic factors such as the birth rate, net immigration rates, and mortality rates, as well as changes in labour force participation. A population that is rapidly growing as a result of a high birth rate or immigration will have a low ratio of pensioners to workers. As birth rates and immigration fall and life expectancy increases, the pensioner ratio can rise dramatically. It is quite possible that Canada's pensioner ratio could double in the next 50 years if low fertility rates continue.

(16) The rising pensioner ratio could be a problem if pension programmes are financed on a pay-as-you-go basis (i.e., if current pension benefits are financed with taxes collected from current workers). In effect, the OAS, GIS and CPP/QPP are all financed on a pay-as-you-go basis because the CPP/QPP contributions are insufficient to meet the liabilities that are accruing. The higher the pensioner ratio, the higher the tax rate that must be assessed in order to provide pensions at a given level. If pension benefits are kept constant relative to average earnings, a doubling of the pensioner ratio will double the tax rate, ceteris paribus. It is easy to exaggerate the importance of this effect. If current Canadian public programmes (OAS, GIS, CPP/QPP) remain unchanged, total benefits will rise from 4.5 per cent in 1980 to at most 6.5 per cent of aggregate earnings in the year 2030. This

increase is hardly catastrophic, but it will be greater if OAS and GIS benefits are increased along with average earnings in the economy rather than simply increasing with the rate of inflation.

(17) An increase in the retirement age for all workers naturally reduces the taxes necessary to finance a given pay-as-you-go pension plan. If the retirement age remains at age 65 but workers are permitted to work past age 65 if they desire, the impact is quite different. Following such a change the pension system should allow payment of pensions to those who continue to work, as is currently the case for OAS and CPP/QPP. An alternative approach would allow a worker who delays retirement to accumulate additional pension benefits payable when retirement actually begins. Without one of these provisions, the elimination of mandatory retirement would hurt those who currently work past age 65 because the loss of pension benefits acts like a tax on earnings. The tax on earnings would probably discourage more work by those over 65 than would be encouraged by the elimination of mandatory retirement. If the postponement of retirement does not lower retirement benefits, the burden of the pay-as-you-go system on those under age 65 will be unchanged by the prohibition of mandatory retirement.

(18) The pension ratio and the ban on mandatory retirement has little importance in the case of fully funded pension plans, such as found in the private sector. A large population of pensioners can satisfy its consumption needs with the capital accumulated for that purpose without reducing the consumption of active workers. If assets accumulated on behalf of future retirees are liquidated, domestic interest rates will

rise unless active workers are willing to increase their saving and thus reduce their current consumption. This rise will ceteris paribus lead to a reduction in the real investment component of GNP and thus to a larger fraction of our domestic resources being used to produce consumer goods. More significantly, the inflow of foreign capital will lead to an appreciation of the exchange rate and hence to a current account deficit, in which case foreigners will provide much of the saving necessary to finance the consumption of the retirees. The above analysis is only sketchy, and identifies the possible concern with foreign ownership, but is sufficient to suggest that pay-as-you-go and full funding have different implications for the burden imposed on future workers.

APPENDICE 15-«A»

COPIE SPECIALE
A TITRE D'INFORMATION

Ne pas publier avant
le 6 février 1979

MEMOIRE

DE

LA CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA

et de

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS

soumis au

COMITE SPECIAL DU SENAT SUR LES POLITIQUES D'AGES DE RETRAITE

INTRODUCTION

La Chambre de Commerce du Canada et l'Association des Manufacturiers canadiens sont heureuses de pouvoir présenter leurs vues sur les politiques relatives à l'âge de mise à la retraite, et surtout sur l'âge obligatoire de mise à la retraite. Nous les offrons dans l'espoir qu'elles susciteront d'autres discussions et recherches sur cet important sujet.

La Chambre de Commerce du Canada est la fédération volontaire de quelque 600 Chambres et Boards répartis dans les dix provinces et Territoires et appuyés par 2,800 sociétés et leurs filiales ainsi que par 50 associations nationales d'affaires et professionnelles. C'est la seule voix collective des affaires au Canada.

L'Association des Manufacturiers canadiens est le porte-parole de tous les manufacturiers du pays quelle que soit leur taille ou leur domaine d'activité. Environ 75% de ce qui est produit au Canada l'est par des membres de l'AMC qui est structurée nationalement, provincialement et localement. Elle a sept divisions régionales et 33 bureaux locaux qui peuvent régler de façon définitive tout ce qui relève de leurs juridictions respectives et dont les représentants élus participent à part entière à l'élaboration des politiques de l'organisme national.

Les politiques et vues de l'AMC sont élaborées par des comités composés de leaders et experts reconnus de ses sociétés membres. Ils apportent à l'AMC l'expérience pratique qu'ils ont acquise dans l'exploitation d'entreprises manufacturières. Ces comités sont aidés par un personnel permanent de plus de 100 et qui travaille dans huit bureaux répartis à travers le Canada.

Dans ce mémoire, nous étudierons le pour et le contre de l'âge obligatoire de mise à la retraite en explorant les divers aspects de cette question. Nous ne voulons défendre aucune position en la matière. Nos recommandations qui sont énoncées dans la conclusion de ce mémoire identifient plusieurs secteurs qui réclament de plus amples études avant qu'une décision politique ne soit prise.

TABLE DES MATIERESPage

| | |
|---|--|
| <u>Introduction</u> | |
| Données démographiques | |
| Tendances actuelles vis-à-vis de la retraite | |
| Un problème qui fait surface | |
| <u>Questions importantes relatives aux politiques de retraite</u> . . . | |
| Les avenues de solution | |
| <u>Impact sur les relations employeurs-employés</u> | |
| Opportunités pour les jeunes travailleurs | |
| Productivité et employés âgés. | |
| Evaluation plus stricte de la performance | |
| Coûts accrus pour les employeurs | |
| Impact sur la négociation collective | |
| Les droits de la personne | |
| <u>Impact sur les plans de retraite privés.</u> | |
| Implications financières | |
| Priorités des employeurs | |
| Leviers économiques | |
| Accroissement des coûts de retraites | |
| Pratiques actuariales | |
| Considérations à long terme. | |
| <u>Implications économiques</u> | |
| <u>Conclusions et recommandations</u> | |
| Recommandations | |

INTRODUCTION

Les politiques concernant l'âge de mise à la retraite ont toujours eu de l'importance pour les Canadiens concernés. Mais récemment, le problème plus précis de l'élimination de l'âge obligatoire de mise à la retraite est apparu. L'étude que poursuit le Comité spécial du Sénat semble coïncider avec des gestes similaires survenus l'an dernier aux Etats-Unis. Nous pensons que ce problème est assez complexe et demande que toute la gamme des politiques de retraite soit étudiée, aussi bien celles en vigueur que celles envisagées. Cet examen est essentiel car si les circonstances éventuelles ne sont pas anticipées et réglées de façon adéquate, cela pourrait avoir de sérieuses répercussions sur l'ensemble de l'économie, sur les affaires au Canada, sur les groupes intéressés et sur chaque individu.

Données démographiques

Au cours des dernières décennies, le Canada était perçu comme ayant une population relativement jeune: en 1961, plus d'un tiers de la population avait moins de 14 ans et les moins de 30 ans représentaient plus de la moitié de cette population. En raison de l'explosion des naissances qui suivit la seconde guerre mondiale et l'apparition de modifications marquées du taux de naissances au début des années 60, un glissement prononcé se produit dans la répartition des divers groupes d'âges. Il en résulte un "vieillissement" de la population. Le nombre d'individus dans le groupe pré-adulte diminue tandis que celui des personnes de plus de 65 ans augmente deux fois plus vite que celui de la population toute entière.

Ces tendances démographiques suggèrent que le Canada entre dans une période où la croissance du nombre de personnes constituant sa main-d'oeuvre (15 ans et plus) augmentera plus lentement. Au cours des années 80, la main-d'oeuvre canadienne dont la croissance avait la réputation d'être rapide, verra cette croissance se ralentir de façon marquée. Pendant cette période, le nombre des moins de 15 ans devrait se mettre à augmenter de nouveau tandis que celui des plus de 65 ans continuera d'augmenter assez vite. Il est clair que la main-d'oeuvre canadienne sera alors appelée à supporter une population "dépendante" en accroissement. Les statistiques peuvent varier selon les hypothèses, l'une d'elle envisage que le rapport actuel de sept travailleurs par "retraité" tombera à trois vers la fin du siècle.* Une autre plus générale, suggère que le nombre des dépendants, jeunes et vieux, augmentera par rapport à la main-d'oeuvre pour passer d'environ .25 en 1978 à .30 en 1990.** Cette tendance indique que les plus de 65 ans représenteront une portion de plus en plus grande de la population du Canada pendant le reste de ce siècle et au-delà.

* William H. Clarke, (P.C.-B-C) Débat des Communes - 21 avril 1978, p. 4764

**Lawrence R. Small, "Unravelling the Maze of Demographics", The Canadian Business Review, Été 1978, p. 33.

Tendances actuelles vis-à-vis de la retraite

Les statistiques disponibles (la plupart ayant trait aux Etats-Unis) suggèrent que pour les dernières décennies, la tendance a été pour les retraites anticipées plutôt que différées. Depuis la seconde guerre mondiale, le développement de programmes gouvernementaux visant à fournir un revenu de retraite a favorisé cette tendance. A mesure que les conditions de retraite se sont améliorées, les individus ont pu opter pour une retraite anticipée, tendance qui fut encore favorisée par l'inclusion de clauses à cet effet dans les plans privés et par l'entrée en vigueur des plans enregistrés d'épargne-retraite. De plus, à mesure qu'un nombre croissant de membres de la main-d'oeuvre a été employé dans des industries dotées de plans de retraite aussi complets, le nombre d'individus continuant de travailler après 65 ans a diminué au même rythme. Cette tendance s'est trouvée consolidée du fait de l'amélioration notable du niveau de vie et du désir des individus d'accroître leurs temps libres.

Simultanément, les gouvernements et l'industrie ont subi des pressions pour maintenir l'âge obligatoire de mise à la retraite du fait de la forte augmentation de la main-d'oeuvre lorsque la génération de l'après-guerre et une proportion accrue de femmes ont cherché de l'emploi.

Un problème qui fait surface

Il est clair que lorsque le rapport du nombre de dépendants par rapport à celui de la main-d'oeuvre augmente, le fardeau imposé à cette dernière augmente de façon marquée. Comme il faut que cette main-d'oeuvre contribue à l'aide aux retraités, cela menace de faire augmenter sérieusement son fardeau fiscal au point d'affecter son revenu et ses habitudes d'achat. Ce problème ne fera que croître au cours des prochaines décennies. A court terme, il sera compliqué par la demande croissante pour une réduction de l'intrusion gouvernementale dans l'économie. Les récentes demandes pour une réduction des dépenses gouvernementales sont loin d'être passagères. Il faut donc assumer que le secteur public essaiera de réduire la croissance de ses dépenses dans plusieurs secteurs, et cela pourrait inclure le revenu versé aux personnes âgées.

Dans le même temps, nous avons vu apparaître, à la fois aux Etats-Unis et au Canada, un plus grand nombre de demandes de retraite différée. Cet accroissement a pris de l'ampleur avec la montée rapide de l'inflation, qui malgré une certaine indexation, a sérieusement érodé le pouvoir d'achat des retraités. Par surcroît, certains prétendent, avec justesse, qu'aucune justification actuariale n'existe pour adopter l'âge de 65 ans comme étant celui qui est le plus couramment accepté comme âge obligatoire de mise à la retraite. En fait, nombreux sont ceux qui demeurent très productifs au-delà de cet âge.

Mais, si le déferrement de l'âge de mise à la retraite allège certaines des difficultés mentionnées, il n'est pas sans inconvénients. Cela risque d'imposer des modifications complexes aux plans de retraite existants et cela élimine un élément d'ordre de succession dans l'emploi. Cela pourrait également forcer l'augmentation pour l'employeur des coûts des bénéfices marginaux associés à la retraite. Dans la mesure où les vieux travailleurs deviennent relativement moins productifs, leur maintien à l'emploi exerce une pression négative sur la productivité de l'entreprise. De plus, si les mesures présentement étudiées entraînent

rapidement en vigueur, cela risque d'aggraver le problème déjà sérieux du chômage au Canada.

QUESTIONS IMPORTANTES RELATIVES AUX POLITIQUES DE RETRAITE

Les avenues de solutions

Le départ obligatoire à la retraite est un sujet fort important et fort complexe. Cela est d'autant plus évident du fait de l'intérêt qu'y portent les divers groupes qui se sont exprimés à ce sujet et les ressources qui ont été allouées pour son étude. En témoignage de cette importance et de cette complexité, nous pensons que l'étude complète et approfondie du sujet ne doit pas être sacrifiée dans un esprit de hâte. Il faut que les décisions concernant la législation sur l'âge obligatoire de mise à la retraite soient muries à fond et reposent sur un examen complet et impartial du sujet, comme celui qu'avait fait le Conference Board du Canada et les autres enquêtes et vues soumises par les divers groupes intéressés. Ce n'est que lorsque le besoin de modifications est amplement prouvé qu'il est possible d'agir au plan législatif.

Une décision rapide, soit en faveur du statu quo ou en faveur d'une extinction progressive ou d'une élimination totale de l'âge obligatoire de mise à la retraite risque de laisser de côté beaucoup d'implications importantes. Si le statu quo est accepté trop rapidement on risque de laisser de côté une sérieuse préoccupation ou fermer les yeux devant un problème qui risque de prendre des proportions énormes au cours de la prochaine décennie. Une mesure rapide pour repousser ou pour éliminer entièrement l'âge obligatoire de mise à la retraite pourrait s'avérer néfaste pour les plans de retraite publics et privés. De plus, cela poserait un problème immédiat pour ceux qui sont à l'âge de la retraite ou vont l'atteindre. Cela laisserait également de côté la possibilité de créer un système par étage selon lequel un éventail d'âges serait adopté en attendant de modifier en l'augmentant l'âge obligatoire de mise à la retraite.

L'alternative la plus désirable serait d'entreprendre une enquête sur les avantages et inconvénients de l'élimination de l'âge obligatoire. Cet examen devrait comporter toutes les recherches en cours et faire le tour de tous les aspects du problème; ce qui permettrait d'envisager le problème dans son contexte et non isolément, comme partie d'un ensemble complet de politiques de retraite. Cela permettrait d'étudier les implications pour les retraités éventuels, pour les employeurs et les divers programmes relatifs aux retraités. Une telle approche permettrait de coordonner ces politiques pour voir à ce qu'elles se complètent et n'agissent pas à l'encontre l'une de l'autre.

IMPACT SUR LES RELATIONS EMPLOYEURS-EMPLOYES

Opportunités pour les jeunes travailleurs

L'élimination ou l'accroissement de l'âge obligatoire de mise à la retraite signifie que les vieux travailleurs conserveront leur emploi

plus longtemps. En ce moment, le départ en retraite ordonné, à un âge donné, ouvre de nouvelles possibilités d'emplois, crée de nouvelles avenues de promotion pour les jeunes travailleurs et ouvre de nouveaux emplois aux niveaux inférieurs. Une réduction des chances d'emplois pour les jeunes peut entraîner une réduction des stimulants et risque de faire augmenter le chômage chez ces derniers. Il est, bien entendu, évident que l'ampleur de ce risque dépend du nombre de ceux qui se prévaudront des possibilités de retraite différée. Néanmoins, une introduction rapide de l'élimination ou du recul de l'âge de mise à la retraite peut aggraver, surtout chez les jeunes, le problème déjà sérieux du chômage au Canada. Cet argument ne s'applique bien sûr qu'à court terme. A long terme, lorsque la croissance de la main-d'oeuvre ralentira, une prolongation de la durée d'emploi sera bienvenue dans une économie pauvre en main-d'oeuvre. En 1984, le Canada pourrait faire face à une sérieuse pénurie d'ouvriers qualifiés et expérimentés. Un élargissement des âges minimum et maximum de mise à la retraite pourrait avoir un effet favorable et réduire cette pénurie prévisible.

Productivité et employés âgés

Les recherches effectuées dans ce secteur ne nous éclairent guère. Harold Geist, professeur et psychologue clinique, écrit: "Si l'on considère l'ensemble du comportement au travail, le vieux travailleur a un meilleur rendement que le jeune, surtout en ce qui concerne la précision, les absences et la motivation."* D'autres études ne révèlent pas grand'chose ou rien sur le mythe voulant que la plupart des emplois soient trop fatigants ou dangereux pour les vieux travailleurs. Le Secrétariat du Travail des Etats-Unis a constaté qu'il n'y avait que 14% des emplois dans l'industrie qui exigeaient une grande force physique et de nombreuses enquêtes ont démontré que les vieux travailleurs avaient moins d'accidents que les jeunes. Mais, il est clair que certains individus perdent leur force physique et leur acuité intellectuelle en vieillissant. Mais l'impact relatif de cet état de chose dépend de la nature de l'emploi, tout autant que de l'attitude de l'individu concerné, de son employeur et de ses collègues. Il y a des cas où les vieux employés surpassent les jeunes en performance et manifestent une meilleure motivation, plus de dévouement et de fierté dans leur travail. Malheureusement, l'attitude négative de la société et/ou les pressions d'un emploi à plein temps peuvent avoir un effet néfaste sur le moral et sur la productivité des vieux travailleurs. Le problème est de maintenir leur motivation en admettant la valeur de leur contribution et en modifiant leurs responsabilités pour tenir compte de leur expérience et de leur savoir.

Evaluation plus stricte de la performance

L'abolition ou le recul de l'âge obligatoire de mise à la retraite n'implique pas automatiquement une augmentation de l'âge du départ en retraite. Si un employeur qui impose en ce moment 65 ans, est obligé d'abandonner cette pratique ou de reculer cet âge, par exemple à 70 ans, il sera moins enclin à conserver les employés dans la cinquantaine ou plus

* Aspects psychologiques de l'âge: avec leurs implications sociologiques.

vieux lorsque leur productivité diminue de façon marquée. Il y a certainement à l'heure actuelle, des employeurs qui "conservent" des employés inefficaces dans la cinquantaine ou plus vieux jusqu'à l'âge de la retraite qui est de 65 ans et qui l'acceptent que parce que le nombre d'années impliquées est restreint. Mais si cette période de "conservation" est prolongée jusqu'à 70 ans ou indéfiniment, ils deviendront plus sévères en ce qui concerne leur performance. Certains employeurs pourraient aller jusqu'à décider de les renvoyer plus tôt afin de ne pas établir un lien entre le remplacement de travailleurs inefficaces et leur âge ultime de mise à la retraite. Ceci aurait pour effet d'éliminer l'impact "neutre" de la terminaison d'emploi par mise à la retraite et de le remplacer par une "terminaison motivée". Vue sous cet angle, une modification de l'âge obligatoire de mise à la retraite menace de créer des problèmes humains "d'estime de soi" ou des conflits entre employeurs et employés; elle menace également d'augmenter de façon sérieuse les possibilités de conflits entre patrons et syndicats au sujet de l'évaluation de la performance des employés. Il n'y a qu'à comparer le nombre de griefs relatifs à l'ancienneté que les syndicats se croient obligés de soumettre à l'arbitrage comparés à ceux qu'ils soumettent au sujet de la qualification, soit pour des raisons de politique interne ou autres, et au nom de leur membre pour comprendre l'ampleur de ce problème.

Coûts accrus pour les employeurs

Un autre point important que soulève l'élimination de l'âge obligatoire de mise à la retraite est le coût impliqué. Les assurances-vie de groupe et les assurances-invalidité sont établies à partir de tables actuariales qui en déterminent les coûts par catégories d'âges. Lorsque le nombre de personnes travaillant au-delà de l'âge normal de retraite augmente, il est vraisemblable que ces coûts augmenteront eux aussi. Dans une large mesure, ils permettraient de réaliser des économies résultant du déferrement des versements que l'entreprise devra faire en vertu de son plan de retraite, puisqu'on estime que la retraite ne débute qu'à la cessation d'emploi. D'autres problèmes connexes se rapportent à savoir si le droit de contribution au plan de retraite doit être autorisé au-delà de l'âge normal de retraite présentement accepté. Il faut que les coûts et bénéfices associés au déferrement soient étudiés ainsi que ceux qui découlent de l'élimination complète de l'âge de mise à la retraite.

Impact sur la négociation collective

A mesure que notre démographie se modifie, la majorité de notre population employée aura en 1990 entre 35 et 50 ans. Ce qui imposera un réalignement des groupes de pression et créera des demandes qui auront énormément d'impact sur la négociation collective. Les termes et conditions d'emploi devront être modifiés pour inclure des éléments comme les horaires flexibles, le partage des tâches et les séminaires de préparation à la retraite afin de répondre aux besoins des vieux travailleurs.

Dans ce secteur, l'argument courant voulant que l'employeur aura beaucoup de mal à déterminer le coût du plan de retraite est douteux. Leur expérience permettra aux entreprises de déterminer le pourcentage d'employés qui chaque année, quittent l'emploi, meurent ou cessent de travailler pour elles pour toute autre raison. Il est possible d'estimer le nombre d'employés qui chaque année, demeureront à leur emploi au-delà

de l'âge de la retraite à l'aide de probabilités établies à partir de questionnaires et d'entrevues. Le coût d'un plan n'est pas alors difficile à établir même si la date de départ en retraite de chaque employé n'est pas connue.

Les droits de la personne

Ce problème a reçu énormément d'attention et risque en fait d'éclipser totalement les autres problèmes importants. Certains prétendent qu'en imposant un âge obligatoire de mise à la retraite, on va à l'encontre de l'esprit de la législation sur les droits de la personne. Il est clair que c'est cet aspect qui a poussé les législateurs américains à agir aussi vite dans ce domaine et reculer l'âge de mise à la retraite.

La liberté de choisir l'âge de départ en retraite n'est disponible que pour une minorité tout comme celle de continuer de travailler après 65 ans. La liberté individuelle de choix serait grandement améliorée si les employeurs adoptaient un éventail d'âges de départ en retraite. Bien que ceux de plus de 65 ans et désireux de continuer à travailler jugent que l'âge obligatoire est inéquitable, ce serait une simplification grossière d'éliminer ou de reculer cet âge en se basant seulement sur cet argument. L'implication totale pour l'employeur doit être envisagée avant de prendre aucune décision.

IMPACT SUR LES PLANS DE RETRAITE PRIVES

Implications financières

L'attrait des plans privés est qu'ils s'adaptent aux conditions spécifiques de l'emploi.

Ainsi, les joueurs de la ligue nationale de Hockey peuvent prendre leur retraite à 40 ans ou même avant. Par contre, les anciens militaires peuvent opter pour un âge de retraite plus reculé, pour leur seconde carrière.

Les plans privés peuvent s'adapter aux nouvelles conditions et peuvent également refléter la priorité relative accordée selon l'emploi aux bénéfices marginaux en général et aux retraites de groupes en particulier.

Priorités des employeurs

Les employeurs privés désirent attirer, retenir et mettre à la retraite à un âge approprié des employés efficaces et productifs qui contribueront au succès de leur entreprise. Ils veulent également maintenir leurs coûts de retraite dans des limites raisonnables non seulement aujourd'hui mais dans l'avenir.

Leviers économiques

Les mesures prises à partir des recommandations du Comité spécial du

Sénat pourraient entraîner un accroissement ou une diminution de l'âge moyen de mise à la retraite. Si cet âge est abaissé, il faudra augmenter les coûts de retraite ou réduire l'adéquacité des retraites ou les deux à la fois. Par contre, s'il est augmenté, ces coûts seront réduits ou il sera possible de verser des retraites plus adéquates en assumant que ces dernières ne sont versées que lorsque l'employé prend effectivement sa retraite.

Accroissement des coûts de retraite

L'accroissement des coûts des plans de retraite privés et leur dette de capitalisation ne sont pas entièrement dûs à l'inflation.

Au contraire, au moins dans certains cas, les deux facteurs très concrets qui ont entraîné ces deux situations sont: (a) des prestations de retraite très élevées (fournissant parfois au retraité un revenu net plus élevé à 66 ans, que celui qu'il recevait quand il travaillait à 65 ans) et (b) l'abaissement continu de l'âge réel de départ en retraite.

Amener les montants de retraite - sur une base nette - à s'aligner de plus près avec le revenu net pendant la période de travail est un autre problème.

Mais, de nombreuses personnes intéressées aux plans de retraite privés s'aperçoivent maintenant que l'âge réel de départ en retraite est un facteur important de contraintes financières. Ce point est important en ce qui nous concerne.

Si l'âge moyen de retraite est augmenté parce qu'il est considéré nécessaire d'augmenter l'âge obligatoire, les plans privés de retraite y trouveront un avantage financier fort apprécié.

Tout coût additionnel imposé aux employeurs par l'emploi de personnes âgées (comme l'accroissement des coûts d'assurance-maladie et d'assurance-vie) auraient tendance à être relativement faibles comparés aux économies substantielles réalisées si les plans prévoyaient des retraites basées sur l'âge et le salaire (sans accroissement actuarial pour les retraites différées).

Pratiques actuariales

Rien que l'élargissement de l'éventail des âges de retraite possibles ne créerait pas, per se, un obstacle au financement approprié des plans privés.

Un assez grand nombre de contingences est déjà accommodé par des pratiques actuariales courantes et bien établies. Elles permettent déjà les éventails d'âges en vigueur. Elles peuvent éventuellement tenir compte des modifications prudentes et raisonnables que le Comité spécial du Sénat pourrait proposer.

Mais, une fois de plus, il faut avoir le temps requis pour introduire des ajustements ordonnés, pour digérer les modifications introduites, pour planifier et pour mettre en vigueur.

Considérations à long terme

Certains développements à long terme suggèrent qu'au Canada, l'âge moyen de départ en retraite pourrait augmenter.

- a) La santé générale s'améliorant, la longévité augmente.
- b) Il pourrait y avoir pénurie de travailleurs d'âge moyen ou âgés au cours de la prochaine décennie surtout dans les cadres de direction, chez les professionnels et les ouvriers spécialisés.

Bien que n'importe quel âge de retraite soit possible, avec des prestations adéquates en autant que la main-d'oeuvre active soit prête à payer des coûts de retraite élevés. Et en ce moment, il ne semble pas qu'elle soit, dans l'ensemble, prête à signer un "chèque en blanc" pour des retraites illimitées. Si nous sommes aussi bien renseignés sur les retraites que nous le sommes sur d'autres sujets, nous pourrions espérer que leur planification sera le fruit de compromis raisonnables. Nous croyons, par surcroît, qu'avec un examen approfondi et un compromis raisonnable, des montants de retraite à un âge généralement acceptable pourraient être accordés à un coût raisonnable. Le public tend à rechercher le moyen terme, par des compromis économiques raisonnables. Ce qui vient encore une fois plaider en faveur d'une bonne information préalable. Les études comme celle du Conference Board du Canada méritent une étude objective, approfondie et faite sur une large échelle.

IMPLICATIONS ECONOMIQUES

A la base de l'ensemble des implications économiques, nous trouvons le nombre des personnes qui se prévaudront de la retraite différée si elles le peuvent. Les études disponibles sur la situation aux Etats-Unis suggèrent qu'un très faible pourcentage se prévaut de cette option. Mais, plus le nombre de ceux qui voudront reculer l'âge de leur départ en retraite augmentera, plus cela aura d'impact sur l'économie (impact favorable ou néfaste). Mais, cela ne peut se déterminer qu'après enquête ou autres formes d'analyse, et nous assumerons, ici, qu'un nombre assez conséquent s'en prévaut pour que des conséquences économiques puissent être décelées. Dans la même veine, il paraît peu probable que le phénomène de la retraite anticipée prenne assez d'ampleur pour provoquer des conséquences économiques spectaculaires.

L'implication la plus évidente résultant de l'élimination de l'âge obligatoire de mise à la retraite sera l'allègement des pressions croissantes qui s'exercent sur les coûts de retraite. Au cours des prochaines décennies, les tendances démographiques menacent d'accroître, de façon marquée, le fardeau placé sur la main-d'oeuvre active. Ceux qui demeureront dans cette main-d'oeuvre active ajouteront leur production à celles qui font notre économie, ils engendreront un revenu accru pour ceux qui ne sont pas dans cette main-d'oeuvre active et réduiront en même temps le nombre de ceux qui dépendent des plans de retraite. Toutefois, il est inconcevable que l'élimination de l'âge obligatoire puisse par lui-même réduire de façon marquée les pressions sur les coûts auxquels l'économie canadienne devra faire face dans les années 80.

Une deuxième implication a trait à l'emploi et au chômage. La rétention des vieux travailleurs pourra, à court terme, aggraver le chômage, qui atteint en ce moment un niveau record. Mais, à mesure que la croissance de la main-d'oeuvre ralentit, ce danger deviendra un bien, en supposant que les individus concernés demeurent qualifiés pour les emplois disponibles. Ce problème est assez complexe, puisque cela ne garantit pas la diminution du taux de chômage. Ce n'est que par la coordination des politiques publiques et privées qu'il sera possible de voir à ce que les individus soient qualifiés pour remplir les emplois disponibles. L'expérience et la maturité pourront s'avérer être des atouts précieux, à la fois pour répondre aux exigences d'emplois et pour aider les jeunes adultes à s'adapter à leur emploi.

De nombreuses implications économiques du fardeau accru des coûts de retraite sont encore inexplorées. Si ces coûts sont perçus comme un impôt prélevé sur la main-d'oeuvre, il s'ensuit que le revenu disponible après impôt augmentera moins vite en raison du changement de la répartition par âges de la population. Dans une faible mesure, l'élimination de l'âge obligatoire de mise à la retraite permettra de contrebalancer cette tendance indésirable.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Il est clair que le Canada devra faire face à l'émergence du problème que pose les tendances démographiques qui indiquent un accroissement du nombre de ceux qui dépendent de la main-d'oeuvre active puisqu'une proportion relativement plus élevée devra être soutenue par une main-d'oeuvre dont la croissance ralentit. Bien que la retraite différée allège en partie ce problème, elle n'aura guère d'importance comparée à l'ampleur probable du fardeau financier impliqué. De plus, elle comporte un certain nombre de risques qui pourraient s'avérer néfastes et en particulier le danger de voir les plans de retraite existants en pleine confusion si de nouvelles incertitudes de taille y sont introduites, comme la motivation et la productivité des vieux travailleurs, l'accroissement des coûts de montants de retraite et la réduction des chances d'avancement. Il y a, bien entendu, des avantages qui découlent de l'expérience, de carrières prolongées en période de pénurie de main-d'oeuvre et de la réduction des coûts des retraites.

La tendance vers l'accroissement du nombre relatif des dépendants montre que nous sommes en face d'un problème à long terme. Il est clair qu'une mesure unique, quelle qu'elle soit, ne peut être adéquate. Ce qu'il faut c'est un ensemble de politiques coordonnées touchant les principaux aspects du problème du vieillissement de la population. Il y a également le risque si nous agissons trop vite sur cette question, de l'âge obligatoire de mise à la retraite, c'est que la mesure s'avère incompatible avec celles que nous pourrions contempler à plus long terme.

Nous ne pensons pas qu'en ce moment, il soit nécessaire de prendre des mesures légales à ce sujet au Canada. De plus, nous pensons que les forces du marché y compris les négociations collectives ont fourni pour l'instant, des options aussi satisfaisantes pour les employeurs que pour les employés.

Recommandations

1. Le Comité sénatorial ne devrait pas succomber à la tentation d'agir vite (comme ce dut le cas aux Etats-Unis) sur un problème qui, par nature, est à long terme. Ceci évitera les dislocations de courte durée et les décisions prématurées prises sans avoir fait une analyse adéquate aux plans économiques, sociologiques et psychologiques.
2. Le Comité sénatorial devrait poursuivre la compilation des nombreuses données requises puis analyser les implications des diverses politiques de retraite. Ce qui implique l'analyse des travaux déjà faits (comme celui du Conference Board du Canada), des discussions avec des retraités, des groupes syndicaux, des groupes d'affaires et autres impliqués dans le financement et l'administration des programmes de retraite. Nous pensons que certains domaines devraient être examinés de plus près.
 - a) Une étude devrait être faite pour déterminer les effets à court et à long terme de l'âge obligatoire actuel de mise à la retraite.
 - b) En l'absence de données canadiennes pertinentes, des études devraient être entreprises pour voir si des différences de productivité existent entre groupes comparables de jeunes et vieux travailleurs. Les données compilées devraient porter sur la précision du travail, les absences, la motivation, etc.
 - c) Il faudrait voir les implications que la modification de la politique de retraite aura sur la petite entreprise. Bien que ses clauses de retraite soient moins structurées que celles des grosses entreprises, nous ne voudrions pas accroître son fardeau financier qui est déjà très lourd.
 - d) Une étude de rentabilité devrait être entreprise pour déterminer les implications que cela aurait sur les taux des assurances-vie, des assurances-invalidité de groupe. Cette étude devrait comporter celle visant à déterminer si ces coûts sont compensés par le déferrement.

Pour faciliter les travaux du Comité spécial du Sénat, la Chambre de Commerce du Canada et l'Association des Manufacturiers Canadiens sont prêtes à l'aider déterminer les conséquences des politiques relatives à l'âge obligatoire de mise à la retraite.

3. Des mesures législatives ne devraient être prises que lorsque les analyses ci-dessous prouvent qu'elles s'imposent d'urgence.
4. Les employeurs devraient encourager et aider leurs personnels à prendre conscience des possibilités et ajustements offerts par la retraite autant au plan psychologique qu'au plan financier d'auto-suffisance. Ces dernières années, l'expérience montre que beaucoup entretiennent la notion que le gouvernement subviendra à leurs besoins. Il est actuellement clair que l'intérêt collectif sera mieux servi si l'intervention gouvernementale se réduit dans les divers aspects de nos activités quotidiennes. Le gouvernement devrait réduire et non accroître le rôle qu'il joue dans l'économie en imposant plus de responsabilités à chaque individu.

APPENDICE 15-«B»

DEUX QUESTIONS RELATIVES AUX REVENUS DES RETRAITES:
L'INDEXATION ET LES CONSEQUENCES
DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE SUR
LE FARDEAU FISCAL DE LA
POPULATION ACTIVE

Mémoire rédigé à l'intention du Comité spécial
du Sénat sur les politiques relatives
à l'âge de retraite

par

James E. Pesando* et Samuel A. Rea, jr.*

*Professeurs adjoints de sciences économiques et chargés de recherches
Institut d'analyse des politiques
Université de Toronto

RESUME

L'intérêt actuel porté à la suppression de l'âge de la retraite obligatoire à 65 ans semble avoir été suscité par trois principaux facteurs:

- (1) l'insuffisance apparente des pensions privées en période d'inflation;
- (2) le fardeau qu'aura à supporter la population active suite à une augmentation prévue du nombre des pensionnés par rapport à celui des travailleurs; et
- (3) la discrimination qui existe à l'égard des personnes âgées sur le marché du travail. Ce mémoire traite des deux premières questions et tire les conclusions suivantes:

1. L'économie canadienne peut "se permettre" des pensions indexées, et il faudrait porter une attention aux méthodes qui faciliteraient le versement de prestations indexées dans le secteur privé. A ce sujet, le mémoire renferme une proposition type portant sur l'aptitude du gouvernement à assumer les risques d'une inflation imprévue.

2. Bien que le nombre des pensionnés puisse doubler par rapport à celui des travailleurs d'ici 50 ans, l'abolition de la retraite obligatoire n'aura aucun effet sur le fardeau fiscal des travailleurs âgés de moins de 65 ans si, comme cela devrait être le cas, le report de la retraite n'entraîne pas une réduction réelle des prestations de pension de retraite.

I L'INDEXATION DES PENSIONS PRIVEES: OBJECTIF LEGITIME DES REGIMES DE PENSIONS PRIVES.

1.1 La réalité économique

(1) Avec un taux d'inflation de seulement 6%, ce qui est modeste si l'on songe aux taux courants, la valeur réelle d'une pension en dollars fixes aura diminué pour ne représenter plus que 42 pour cent de sa valeur initiale après 15 ans. De plus, les prévisions semblent indiquer qu'au Canada comme aux Etats-Unis, l'inflation restera probablement élevée pendant assez longtemps si l'on se fie aux tendances observées. Puisqu'on reconnaît de plus en plus que les prestations sont à juste titre envisagées comme une forme de salaire différé plutôt que comme un "cadeau" remis par un employeur bienveillant, il est impossible d'accepter le point de vue selon lequel on devrait permettre aux revenus réels des pensionnés d'être arbitrairement réduits par l'inflation. Bien que les promoteurs d'un grand nombre de régimes privés aient apporté des rajustements occasionnels aux pensions en vigueur au cours des dernières années, ces rajustements, inévitablement, n'ont pas su compenser les augmentations du coût de la vie. Incertains de la valeur réelle de leur pension en période inflationniste, les travailleurs peuvent choisir de prolonger la durée de leur vie active (et réduire ainsi leur période de retraite) si la retraite obligatoire est supprimée. Toutefois, cette solution forcée est évidemment inférieure à un système dans lequel le travailleur serait assuré du maintien de la valeur réelle de sa pension et grâce auquel il serait en mesure de prendre une décision, quand à sa retraite, sans se soucier des taux futurs de l'inflation.

(2) Malheureusement, vu les possibilités actuelles d'investissement, les promoteurs de régimes privés font face à une grande incertitude pour ce qui est du coût possible de l'indexation forfaitaire. Si le rendement réel de l'actif d'un régime n'était pas touché par l'inflation, ce régime pourrait alors, en principe, permettre l'indexation des pensions pendant les années de retraite des employés, et demeurer viable d'un point de vue actuariel. Autrement dit, avec ou sans inflation, les coûts que représentent pour les promoteurs de régimes l'indexation complète des prestations versées seraient les mêmes, tout comme l'incertitude face à ces coûts. Les preuves montrent toutefois que le véritable rendement d'un portefeuille de valeurs à revenu fixe ou variable diminue avec un accroissement du taux d'inflation. En l'absence d'une obligation indexée ou de l'équivalent (c'est-à-dire d'une obligation dont les paiements d'intérêt sont liés au taux d'inflation et qui fournit donc, arrivée à maturité, un rendement réel fixe), les promoteurs

de régimes de retraite ne peuvent s'engager à une indexation forfaitaire, de façon non limitative, vu les coûts futurs.

Bien que les promoteurs de régimes de pension privés aient de grandes difficultés à fournir des pensions indexées, il n'en est pas de même pour l'ensemble de l'économie canadienne. On avance couramment, mais à la légère, l'argument selon lequel l'économie canadienne ne peut "se permettre" des pensions indexées. Si les pensions de retraités sont pleinement indexées en fonction de l'inflation, leur valeur par rapport au rendement réel de l'économie s'en trouve simplement maintenue, et non pas accrue. La valeur relative des prestations versées aux retraités n'augmenterait qu'avec une diminution véritable du PNB, mais encore là, leur valeur absolue demeurerait la même. L'affirmation selon laquelle l'économie dans son ensemble ne peut "se permettre" l'indexation des pensions exigerait qu'une accélération du taux d'inflation de croissance du PNB véritable, mais aussi sur le niveau de ce dernier.

(3) Une simple analyse de la théorie macro-économique admise contribue cependant à discréditer cette possibilité. Jusqu'à tout récemment, un accroissement du taux d'inflation au Canada était associé à un accroissement du taux de croissance du PNB véritable, et inversement. On doit considérer dans cette perspective l'attention portée récemment au rôle des "chocs" de l'offre tels les très mauvaises récoltes sur une vaste échelle ou la réussite de la formation d'un cartel international dans le domaine du pétrole. Ces "chocs de l'offre" peuvent entraîner à court terme un accroissement du niveau des prix, et une réduction du taux réel de croissance du PNB. Manifestement, ces forces ont exercé une influence négative sur le rendement des économies nord-américaines pendant les quelques dernières années. L'éventualité d'une succession continue de chocs suffisamment forts pour créer à long terme un rapport négatif entre le taux d'inflation et le taux de croissance du PNB véritable semblerait cependant lointaine, à tout le moins si l'on se fonde sur les données du passé.

(4) En résumé, il n'y a aucune raison de croire qu'un accroissement à long terme du taux d'inflation conduira à une réduction du taux véritable de croissance du PNB, et encore moins du niveau de ce dernier. Le problème que pose l'inflation concerne plutôt l'incidence arbitraire de celle-ci sur la répartition des revenus ou sur la valeur des pensions par rapport au PNB véritable. Si le PNB véritable n'est pas touché par l'inflation, à chaque personne qui subit des pertes nettes en raison de l'inflation correspond une personne qui enregistre des gains nets, et inversement. Si les pensions ne sont pas indexées, l'inflation redistribue alors les revenus; ce qu'elle enlève aux retraités profite à d'autres agents économiques.

A une période où l'inflation vient réduire la demande des pensionnés en biens et services, celle des autres membres de la société s'accroît nécessairement. Les promoteurs de régimes dans le secteur privé s'inquiètent et ce bien légitimement, du fait que l'inflation que l'on a connue récemment a entraîné une redistribution des revenus dont les pensionnés n'ont pas profité. Ceux qui émettent des valeurs à revenu fixe et probablement le gouvernement, mais non pas les pensionnés, ont profité de ce transfert de revenu.

(5) En résumé, les promoteurs de régimes ne sont pas tellement en bonne position pour offrir des prestations indexées dans le cadre du régime institutionnel actuel. Cela ne signifie cependant pas que les pension indexées imposent un fardeau onéreux à l'ensemble de l'économie canadienne.

1.2 Nature de la solution

(6) Si l'on offrait des obligations indexées, les régimes de pensions privés pourraient verser des prestations indexées et demeurer quand même viables, financièrement parlant. Cela nous amène donc à nous demander si, en réaction à une période continue d'inflation élevée et souvent fluctuante, les sociétés privées et les gouvernements pourraient choisir d'émettre des obligations indexées et d'offrir ainsi le véhicule nécessaire à l'indexation forfaitaire des prestations de pension. En fait, les sociétés privées au Canada, aux Etats-Unis et dans les autres pays qui disposent de marchés de capitaux bien développés ne semblent pas opter pour cette solution. Puisque les sociétés émettent depuis toujours des obligations pour financer l'achat de valeurs réelles dont le rendement nominal est susceptible de fluctuer avec l'inflation, le fait de ne pas émettre d'obligations indexées continue toujours d'étonner de nombreux économistes. Dans la mesure où les sociétés peuvent réunir du capital obligatoire par les moyens habituels, l'émission d'obligations indexées par le secteur privé demeure toujours improbable. Pour tout dire, le gouvernement fédéral (par exemple, pourrait décider d'émettre des obligations indexées, mais certains problèmes se poseraient immédiatement. Le dilemme fondamental est le suivant: si le gouvernement fédéral devait offrir des obligations indexées sur une base suffisamment étendue pour efficacement permettre aux promoteurs de régimes d'offrir des pensions indexées, alors l'impact possible sur les marchés financiers canadiens serait sérieux. Si par contre, le gouvernement fédéral devait offrir des obligations indexées sur une base plus modeste ou plus graduelle, de façon à en minimiser l'impact sur le système financier canadien, la possibilité des promoteurs de régimes d'offrir des prestations indexées n'en serait que graduellement augmentée.

(7) Même si la solution des obligations indexées peut s'avérer peu pratique, d'après l'expérience de nombreux pays, le gouvernement central doit finalement assumer les risques de l'inflation s'il veut atteindre son objectif de prestations indexées. Au Canada, le RPC et le PSV sont tous deux indexés et garantis par le pouvoir de taxation du gouvernement fédéral, tout comme l'était le programme de pensions des fonctionnaires fédéraux. Aux Etats-Unis, on retrouve une situation analogue en ce qui concerne la Sécurité sociale et le Régime de pension des employés fédéraux. La nouvelle loi sur les régimes de pension au Royaume-Uni exige que les promoteurs de régimes qui décident de ne pas adhérer au nouveau régime d'Etat continuent d'y contribuer, et ce dernier, en retour, assume la totalité des coûts de l'indexation après retraite des pension offertes par les régimes privés.

(8) En général, deux points importants sont à retenir de cette analyse de la façon dont les régimes privés peuvent offrir des pension indexées. D'abord, comme dans le cas des obligations indexées, les promoteurs de régimes définis de prestations doivent acheter les rentes nécessaires sur la base d'un taux réel d'intérêt. Deuxièmement, seul le gouvernement fédéral est en mesure d'assumer les risques inhérents à une inflation inattendue. Ces deux points forment les piliers d'une proposition type aux termes de laquelle le gouvernement fédéral fournirait une assurance contre l'inflation au cas où celle-ci excéderait le taux prévu calculé d'après les taux d'intérêt du marché au moment de l'achat d'une rente.

(9) Pour justifier la proposition, considérons le cas d'un employé qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans; il a droit à une pension annuelle de \$10,000 et il lui reste une espérance de vie de dix ans. S'il n'y a pas d'inflation, et si le rendement des obligations à long terme du Canada se maintient à sa moyenne habituelle réelle de trois %, le promoteur du régime pourra acheter la rente moyennant \$85,300. Si, au contraire, le taux d'inflation est de sept % et se maintient ainsi pendant les dix prochaines années, le rendement des obligations du Canada se haussera à dix % puisqu'une "prime pour inflation" de sept % est prévue dans la structure des rendements. Le promoteur du régime pourra alors acheter la rente requise (c'est-à-dire une pension en dollars fixes de \$10,000 par année pendant dix ans) à raison de \$61,450 seulement. Le gain (\$23,850) réalisé par le promoteur du régime se traduit par une perte correspondante pour le retraité, dont la pension en dollars fixes s'érodera en fait au rythme de sept % par année. L'inflation, par conséquent, redistribue les revenus une fois de plus, cette fois aux dépens du retraité et au profit du promoteur du régime.

(10) Supposons maintenant que pour la somme initiale nécessaire à l'achat de la pension de \$10,000 dans un climat non inflationniste (c'est-à-dire, \$85,3000 dans l'exemple précédent), le promoteur du régime puisse acheter dans un climat inflationniste une pension de \$10,000 qui augmentera de sept % par année du taux d'inflation prévu au moment de l'achat de la rente. Dans ce cas, l'inflation n'aura plus, comme dans le cas précédent, l'effet de redistribuer le revenu. La pension qui en résultera ne sera pas pleinement indexée aux changements du taux d'inflation, mais elle augmentera au taux d'inflation prévu sans imposer de coûts additionnels à l'employeur, contrairement à ce qui se passerait dans un climat non inflationniste.

(11) Il y a, toutefois, une façon d'élargir notre raisonnement pour prévoir une pleine indexation. En particulier, le gouvernement fédéral pourrait vendre une assurance (par exemple) à des sociétés d'assurance-vie qui leur permettrait de vendre des rentes complètement indexées. En effet, le gouvernement pourrait garantir les risques de hausses ultérieures non prévues du taux d'inflation, soit les sept % de l'exemple ci-dessus. Si, au cours de la première année d'entrée en vigueur de la pension, le taux réel d'inflation s'élevait à 10%, le fonds gouvernemental de "ré-assurance" transférerait trois % de \$10,000, ou \$300, à la compagnie d'assurance. Si le taux d'inflation ne s'élevait qu'à 4% au cours de cette première année, la compagnie d'assurance transférerait un montant correspondant au fonds du gouvernement. Au cours des années subséquentes, les retraits ou les versements du genre seraient fondés sur l'inflation cumulative expérimentée par rapport à l'inflation cumulative prévue en se fondant sur le taux de sept %. Deux autres points méritent notre attention. Toutes considérations administratives mise à part, le coût à long terme pour le gouvernement qui fournira cette assurance devrait être nul si les prévisions de prix sont justes en moyenne. Deuxièmement, les futurs retraités vont probablement désirer payer les primes d'assurance - qui équivaldront approximativement aux coûts administratifs - en retour d'une élimination des risques liés à l'inflation.

(12) Par rapport à leur situation actuelle cette proposition n'entraînerait qu'un seul supplément de coûts aux promoteurs de régimes de pension. Ils n'obtiendront plus de profits "fortuits" en achetant des rentes à revenu fixe à des taux d'intérêts gonflés. Par le passé, ces profits servaient en partie à compenser les déficits actuariels courants subis par les promoteurs de régimes de pension en période de forte inflation. Ces déficits découlaient en grande partie de l'effet adverse de l'inflation sur les revenus effectivement réalisés ces dernières années, avec d'importantes pertes de capitaux sur des fonds déjà investis à un rendement nominal inférieur. Cependant, il n'y a aucune raison pour que les employés ne

supportent pas une partie de la hausse des coûts en acceptant par exemple des augmentations salariales moins élevées que d'ordinaire. En outre, la baisse des revenus effectivement réalisés dans la première moitié des années 1970 - caractérisée en grande partie par une inflation imprévue - ne devrait pas se reproduire, du moins de façon aussi grave. En fait, si l'inflation devait se ralentir à un rythme rapide et inattendu dans les années à venir, les promoteurs de régimes de pension pourraient réaliser des profits notables sur leur portefeuille. La logique sous-jacente des régimes à avantages définis, selon laquelle les promoteurs sont mieux équipés pour assumer les risques qui découlent d'un avenir incertain que ne le sont les pensionnés n'en est pas moins vraie. Si les hausses et baisses inattendues du taux d'inflation peuvent être considérées comme également possibles par rapport à la hausse du taux d'inflation en 1979, dans ce cas, il convient de faire preuve de prudence sans toutefois tomber nécessairement dans le pessimisme quant à l'impact futur de l'inflation sur les revenus de placement.

(13) Enfin, la recommandation susmentionnée exigerait que le gouvernement fédéral se charge des services d'assurance. Bien des hommes d'affaires considèrent comme une hérésie toute proposition qui étendrait davantage les activités du gouvernement. Il est vrai qu'on est fondé à penser qu'il s'est montré bien insouciant dans l'expansion de son influence, mais il n'en reste pas moins que dans certains cas son intervention est légitime sur le plan économique. Comme le secteur privé semble incapable de prendre en charge les risques d'inflation, l'intervention de l'Etat se justifie, en fin de compte, pour augmenter la capacité des régimes privés à assurer des prestations indexées. Evidemment, la meilleure solution reste encore l'adoption de politiques fiscales et monétaires visant à diminuer le taux d'inflation au Canada, de sorte que le débat sur l'indexation n'ait plus de raison d'être. Malheureusement, la perte d'emplois qui accompagnera vraisemblablement des politiques de lutte contre l'inflation, et le taux élevé de cette dernière aux Etats-Unis et chez les autres partenaires commerciaux du Canada font douter que des succès soient enregistrés à cet égard. Il ne faut pas négliger non plus les préoccupations de nombreux citoyens qui estiment que le gouvernement verrait dans une généralisation de l'indexation un signe pour relâcher ses efforts contre l'inflation. Cette préoccupation doit demeurer théorique, mais on peut raisonnablement s'attendre à ce que le rôle de l'opinion publique puisse atténuer ce risque.

II LA RETRAITE OBLIGATOIRE ET LE FARDEAU FISCAL

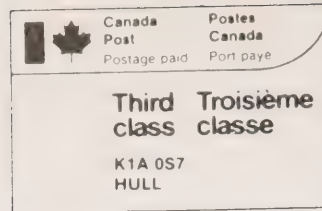
(14) De façon générale, on craint que l'accroissement du rapport entre le nombre de travailleurs à la retraite et de travailleurs actifs imposera un fardeau fiscal exorbitant aux futurs salariés qui devront subvenir aux besoins des retraités. Certains considèrent la suppression de la retraite obligatoire comme une façon de réduire ce fardeau. Dans ce chapitre, nous examinerons l'ampleur du changement dans le rapport population active/retraités, son incidence sur l'économie ainsi que sa relation avec les politiques concernant la retraite obligatoire.

(15) Le nombre des retraités par rapport aux personnes actives est influencé par des facteurs démographiques tels que le taux des naissances, les contingents d'immigration nette, le taux des décès ainsi que les variations de proportion de la population active. Dans le cas d'une population qui croît rapidement en raison du taux élevé des naissances ou de l'immigration, la proportion des pensionnés par rapport aux travailleurs sera assez faible. Au fur et à mesure que le taux des naissances et de l'immigration diminue et que l'espérance de vie s'accroît, le nombre des retraités peut s'élever brutalement. Il est très possible que ce taux double au Canada au cours des cinquante prochaines années si le taux de fécondité continue à baisser.

(16) Le taux croissant de retraités pourrait s'avérer un problème si les programmes de pension étaient financés sur la base d'un autofinancement progressif (c. - à - d. si les prestations de pension étaient financées grâce aux contributions perçues auprès des travailleurs actuels). En effet, la SV, le SRG et le RPC/RRQ sont tous financés par la méthode de l'autofinancement progressif, étant donné que les contributions au RPC/RRQ ne suffisent pas à faire face aux débours. Le taux de cotisation fixé doit être augmenté en fonction de la proportion de retraités afin de pouvoir assurer des pensions à un niveau donné. Si les prestations de pension demeuraient constantes par rapport aux gains moyens, un nombre double de retraités entraînerait un taux de cotisation double, tous autres facteurs étant égaux. Il est facile d'exagérer l'importance de cet effet. Si les programmes officiels actuels du Canada (SV, SRG, RPC/RRQ,) ne sont pas modifiés, l'ensemble des prestations passera de 4.5% en 1980, à 6.5% au plus des revenus globaux en l'an 2,030. Cette augmentation n'est pas catastrophique, mais elle s'accroîtra si les prestations de la SV et du SRG sont relevées en fonction des gains moyens plutôt que simplement en fonction du taux d'inflation.

(17) Retarder l'âge de la retraite pour tous les travailleurs diminue naturellement les contributions nécessaires pour financer un régime de pensions fondé sur l'autofinancement progressif. Si on maintient l'âge de la retraite à 65 ans tout en autorisant les travailleurs à travailler au-delà de cet âge s'ils le désirent, les répercussions seraient tout à fait différentes. A la suite d'un tel changement, le système de pensions devrait être conçu de façon à permettre le versement d'une pension aux personnes qui continuent à travailler, comme c'est actuellement le cas pour la SV et le RPC/RRQ. Une autre solution serait d'autoriser un travailleur repoussant la date de sa retraite à accumuler des prestations de pension supplémentaires qui devront être payées lorsque sa retraite commencera vraiment. Si l'une de ces dispositions n'était pas adoptée, la disparition de la retraite obligatoire nuirait aux personnes de plus de 65 ans qui travaillent actuellement, étant donné que la perte de leurs prestations de pension équivaut à un impôt sur les gains. Le prélèvement d'un impôt sur les gains découragerait probablement les personnes de plus de 65 ans de continuer à travailler, réduisant ainsi l'incitation au travail entraînée par la suppression de la retraite obligatoire. Si le fait de différer la retraite ne diminue pas les prestations, le fardeau incombant aux moins de 65 ans par le système de l'autofinancement progressif ne serait pas modifié par l'interdiction de la retraite obligatoire.

(18) Le taux des pensions ainsi que l'interdiction de la mise à la retraite obligatoire ne sont pas importants dans le cas des régimes de pension entièrement capitalisés qu'on trouve dans le secteur privé. Beaucoup de pensionnés peuvent satisfaire leurs besoins de consommation grâce au capital accumulé à cette fin, sans pour autant réduire la consommation de la population active. Si les capitaux accumulés au nom des futurs retraités étaient liquidés, les taux d'intérêt nationaux augmenteraient sauf si les travailleurs productifs étaient disposés à accroître leurs épargnes de façon à réduire leur consommation actuelle. Tous autres facteurs étant égaux, cette hausse entraînera une réduction de l'élément d'investissements réels intervenant dans notre PNB. Par conséquent, une partie plus importante de nos ressources nationales sera utilisée pour produire des biens de consommation. De façon plus significative, l'entrée de capitaux étrangers aboutira à une plus-value du change et, par conséquent, à un déficit du compte courant, d'où il découle que les étrangers fourniront une grande partie de l'épargne nécessaire pour financer la consommation des retraités. L'analyse ci-dessus n'est pas complète et ne fait que décrire les inquiétudes pouvant être ressenties à l'endroit de la mainmise étrangère, mais suffit à indiquer que l'autofinancement progressif et le financement intégral ont des répercussions différentes sur le fardeau imposé aux futurs travailleurs.



If undelivered, return COVER ONLY to Canadian Government Printing Office, Supply and Services Canada, 45 Sacre-Coeur Boulevard, Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à l'Imprimerie du gouvernement canadien, Approvisionnement et Services Canada, 45, boulevard Sacre-Coeur, Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Canadian Manufacturers' Association and Canadian Chamber of Commerce:

Mr. D. I. W. Braide, Chairman of the Board;
Mr. David A. Nield, Vice-President, Canada Life;
Mr. Kenneth Hallsworth, Vice-President, Ford Motor Co. of Canada Ltd.;
Mr. L. E. Coward, F.I.A., F.C.I.A., A.S.A., Executive Vice-President and Director, William M. Mercer Limited, Toronto, Ontario.

University of Toronto:

Professor James E. Pesando, Professor Samuel A. Rea, Jr., Associate Professors of Economics and Research Associates, Institute for Policy Analysis.

L'Association des manufacturiers canadiens et la Chambre de commerce du Canada:

M. D. I. W. Braide, président du conseil d'administration;
M. David A. Nield, vice-président, Canada Life;
M. Kenneth Hallsworth, vice-président, Ford Motor Co. of Canada Ltd.;
M. L. E. Coward, F.I.A., F.C.I.A., A.S.A., vice-président exécutif et directeur, William M. Mercer Limited, Toronto, Ontario.

Université de Toronto:

Le professeur James E. Pesando, le professeur Samuel A. Rea, Jr., professeurs adjoints de sciences économiques et chargés de recherches, Institut d'analyse des politiques.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

SENATE OF CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

Retirement Age Policies

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Thursday, February 8, 1979

Issue No. 16

Sixteenth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

WITNESSES:
(See back cover)

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SÉNAT DU CANADA

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

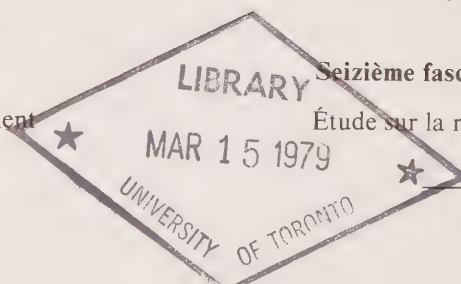
Politiques relatives à l'âge de la retraite

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Le jeudi 8 février 1979

Fascicule n° 16

Seizième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire



TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

| | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |
| (<i>Madawaska-Restigouche</i>) | |

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

| | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Adams | Fournier |
| Anderson | (<i>Restigouche-Gloucester</i>) |
| Bell | Haidasz |
| Benidickson | Inman |
| Bird | Lucier |
| Bosa | Norrie |
| Buckwold | Phillips |
| Cottreau | Quart |
| Croll | Rowe |
| Deschatelets | Steuart |
| Eudes | Williams—(20) |
| Fournier | |
| (<i>Madawaska-Restigouche</i>) | |

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, FEBRUARY 8, 1979
(21)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9:00 a.m., the Honourable Senator Croll presiding.

Present: The Honourable Senators Croll, (*Chairman*), Anderson, Bell, Buckwold, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Norrie, Quart, Rowe, Williams. (12)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher; Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The following witnesses were heard:

1. *The Council on Aging:*

Reverend Maurice Dussault, o.m.i., Vice-Chairman of the Council;

Mr. Lorne Smith, Vice-Chairman of the Council;

Margery Boyce, Coordinator of the Council.

2. *Canadian Association of University Teachers:*

Dr. Donald C. Savage, Executive Secretary;

Dr. Ronald Bercov, President;

Dr. Robert Léger, Professional Officer for Economic Benefits and Salaries;

Ronald Lévesque, Collecting Bargaining Officer.

The above witnesses answered questions put to them by members of the Committee.

It was ordered that the brief presented by the Council on Aging be printed as Appendix "16-A", and the brief presented by the Canadian Association of University Teachers be printed as Appendix "16-B" to these proceedings.

At 12:00 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 8 FÉVRIER 1979
(21)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 heures sous la présidence de l'honorable sénateur Croll.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Anderson, Bell, Buckwold, Deschatelets, Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Norrie, Quart, Rowe, Williams. (12)

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal; M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche.

Les témoins suivants sont entendus:

1. *Le Conseil pour le soutien du troisième âge:*

Révérénd Maurice Dussault, o.m.i., vice-président du Conseil;

M. Lorne Smith, vice-président du Conseil;

Margery Boyce, coordonnatrice du Conseil.

2. *Association canadienne des professeurs d'université:*

M. Donald C. Savage, secrétaire exécutif;

M. Ronald Bercov, président;

M. Robert Léger, agent professionnel de prestations économiques et traitements;

Ronald Lévesque, agent négociateur-collecteur.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Il est ordonné que le mémoire présenté par le Conseil pour le soutien du troisième âge soit joint en Appendice «16-A», et que le mémoire présenté par l'Association canadienne des professeurs d'université soit joint en Appendice «16-B» aux présentes délibérations.

A 12 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Thursday, February 8, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9.30 a.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (Chairman) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, the first brief is from the Council on Aging, which is a service of the Social Planning Council of Ottawa-Carleton. It was prepared by a committee of the Council on Aging. We have here today, on my left, the Rev. Maurice Dussault who is a vice-chairman of the Council on Aging; next, Mr. Lorne Smith who is also a vice-chairman; and Mrs. Margery Boyce, Coordinator of the Council.

We have on my right Dr. Frank Philbrook, M.P. for Halton, a member of the House of Commons. Dr. Philbrook is interested in our work and he asked me if he might come down and join us, and I told him that he would be very welcome. I am sure you all welcome him here today.

Rev. Maurice Dussault, O.M.I., Vice-Chairman, The Council on Aging: Mr. Chairman and honourable senators, if you do not mind, I will make my statement in French.

The Chairman: You may make it in any way you wish.

Le Père Dussault: Le Conseil sur le vieillissement est un service de planification sociale d'Ottawa-Carleton qui est heureux, aujourd'hui, d'avoir l'occasion de présenter un mémoire au comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite.

Le Conseil est d'avis que la décision du gouvernement d'actualiser les conclusions de 1966 du comité sénatorial spécial sur le vieillissement est à la fois pleine de sagesse et à longue portée, car, l'inflation et les autres conditions de vie changeantes ont fortement lésé les gens âgés du Canada. Nous espérons que les conclusions du présent comité contribueront à créer un nouvel environnement dans lequel les gens âgés seront à mesure d'atteindre et de conserver des conditions de vie plus riche et plus satisfaisante. Cela peut exiger des mesures législatives, une plus grande compréhension des problèmes du troisième âge, grâce à l'éducation, à la communication, ainsi qu'à la bonne volonté de la part des gens âgés en vue d'améliorer leur sort.

Il est peut-être à-propos de dire, afin de connaître l'impact que nous entendons avoir sur le comité, que le Conseil sur le vieillissement est un conseil qui existe depuis 1975. Il a été mis sur pied par le Conseil de planification sociale et qui lui est actuellement composé de 36 membres. Au début, il n'y en avait que 26, mais, maintenant, le nombre de membres du conseil a été porté à 36. Le tiers est composé de gens de 65 et plus à la retraite; les autres sont, je dirais, des pourvoyeurs de soins, les autres étant des gens intéressés à la normalisation des soins de santé pour les personnes âgées.

Nous tenons des réunions mensuelles ayant pour but d'étudier d'abord les services offerts aux personnes âgées, et ensuite,

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 8 février 1979

[Traduction]

Le Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 h 30 afin d'étudier la trajectoire obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (président) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, le premier mémoire que nous étudierons aujourd'hui est celui du Conseil sur le vieillissement un service du Conseil de planification sociale d'Ottawa-Carleton. Il a été préparé par un comité du Conseil sur le vieillissement. Nous accueillons aujourd'hui, à ma gauche, le père Maurice Dussault qui est vice-président du Conseil sur le vieillissement; M. Lorne Smith qui est également vice-président et M^{me} Margery Boyce, coordinatrice du Conseil.

Nous accueillons également, à ma droite, M. Frank Philbrook, député d'Halton, à la Chambre des communes. M. Philbrook s'intéresse à notre travail et m'a demandé s'il pouvait se joindre à nous aujourd'hui et je lui ai dit qu'il serait bienvenu. Je suis certain que vous l'accueillerez tous chaleureusement parmi nous.

Le Père Maurice Dussault, O.M.I., vice-président du Conseil sur le vieillissement: Monsieur le président, et honorables sénateurs, si c'est possible j'aimerais m'adresser à vous en français.

Le président: Comme vous voulez.

Rev. Dussault: The Council on Ageing is an Ottawa-Carleton social planning service which is pleased, today, to have the opportunity of presenting a brief to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies.

The Council is of the opinion that the government's decision to update the 1966 findings of the Special Senate Committee on Ageing is both full of wisdom and far-reaching, because inflation and other changing living conditions have proven highly injurious to senior citizens in Canada. We hope that this Committee's findings will contribute towards creating a new environment in which senior citizens will be able to reach and maintain richer and more satisfactory living conditions. This may require legislation, a greater understanding of the problems of the aged, through education, communication, and also good-will on the part of senior citizens in order to improve their lot.

It is perhaps relevant to mention, in order to assess the impact we intend to have on the committee, that the Council on Ageing has been in existence since 1975. It was set up by the Social Planning Council, which is now composed of 36 members. At the beginning, there were only 26 members, but now their number has been increased to 36. One third is composed of retired citizens who are 65 years old and over, the others are, I would say, providers of health care, people who are interested in the normalization of health care for senior citizens.

We hold monthly meetings, with a view to studying, first, the services available to senior citizens, then, identifying the

[Text]

d'établir les lacunes qu'il peut y avoir dans ces services, et soumettre des recommandations. Nous ne sommes pas un organisme qui prend des initiatives, mais un organisme qui encourage et essaie de sensibiliser les gens aux besoins des personnes âgées. Alors, les services étant assurés par une diversité de sources, tant gouvernementales que bénévoles, il peut donc y avoir une grande confusion à leur sujet.

Ce que l'on a constaté, dès le début, c'est que beaucoup de personnes âgées n'étaient pas au courant de ce qu'il y avait déjà en marche, ce qui avait déjà été mis sur pied dans la région d'Ottawa-Carleton. Il y avait un manque de coordination. Alors, c'est un petit peu le début du Conseil sur le vieillissement, c'est-à-dire de coordonner ce qu'il y a, et tenter d'établir des services dont les besoins se font sentir.

Il nous a donc paru évident, dès le début, que nous pouvions recruter comme membres du comité des gens qui, justement, étaient à l'âge de la retraite et qui avaient eu des expériences de toutes sortes dans la vie. C'est donc dire que le Conseil sur le vieillissement est composé de personnes comme moi-même. Je suis membre du clergé à la retraite depuis 1972, juste au moment où le programme «Nouveaux horizons» a été mis sur pied. C'est depuis ce temps là que nous nous y intéressons. Le Conseil sur le vieillissement a aussi cette caractéristique qu'il est composé de deux groupes: du groupe anglais et du groupe français. Le groupe français, lui-même, a cru que, pour l'épanouissement des personnes âgées, il était à-propos d'avoir des clubs ou des associations parallèles à ceux de langue anglaise, étant donné qu'un bon nombre des personnes âgées ne sont pas très versées dans l'usage de la langue anglaise. Ils pratiquent juste pour leurs besoins matériels, je dirais. C'est ce qui existe maintenant dans la région d'Ottawa, même dans toute la province d'Ontario.

L'autre jour, vous avez reçu un mémoire présenté par l'Ottawa Senior Citizens Council, et nous avons aussi, du côté français, un organisme parallèle à celui-là. L'Association des 15 clubs aînés d'Ottawa-Carleton se regroupent ensemble pour former une association. Depuis le mois de juin, nous avons regroupé ensemble les 150 clubs francophones de la province d'Ontario, afin, justement de communiquer plus facilement ensemble, de nous épauler, et de nous aider à nous valoriser, nous valoriser à nos propres yeux, tout d'abord, et nous valoriser aux yeux de la communauté. Je crois que c'est là un des buts les plus importants si on ne veut pas que les personnes âgées se laissent aller et n'exercent plus d'influence sur la communauté.

Nous publions donc, depuis 1972, dès le début du programme «Nouveaux horizons», et grâce à des subsides, un journal mensuel que nous distribuons aux quelque 30,000 aînés francophones de la province d'Ontario, afin de les revaloriser, les inciter à travailler encore plus, puis exercer l'influence qu'ils peuvent avoir sur la communauté. Nous publions ce journal dans le but de sensibiliser et de motiver les personnes âgées à travailler encore plus, tout en étant à leur retraite, et à s'épauler les uns les autres et afin de comprendre qu'ils peuvent encore exercer une influence sur la société.

Le Conseil sur le vieillissement existe depuis 1975. Il sert, tout d'abord, de bureau d'information sur les services pour

[Traduction]

shortcomings which may exist in those services, and finally, submitting recommendations. We are not an organization which takes initiatives, but an organization which encourages and tries to make people aware of the senior citizens' needs. Therefore, as those services are provided by various sources, both from government quarters and voluntary organizations, there may be a lot of confusion surrounding them.

From the very beginning, it was noted that many senior citizens were not aware of the services which were already available and which had been set up in the Ottawa-Carleton area. There was a lack of co-ordination. This is roughly where the Council on Ageing's work starts, i.e. to co-ordinate what is available and try to establish services when the need arises.

Therefore, from the beginning, it seemed obvious that we could recruit as members of the committee people who were precisely at the retirement age and who had had all sorts of experience in life. Which means that the Council on Ageing is composed of people like myself. I am a clergyman. I retired in 1972, just when the "New Horizons" program was set up. We have been interested in this, since that time. The Council on Ageing is also composed of two groups: the English-speaking group and the French-speaking one. The French-speaking group itself thought that, for the purpose of ensuring full human development of senior citizens, it was important to have clubs or associations parallel to the English-speaking one, in view of the fact that a large number of senior citizens are not very fluent in English. They practice it just to meet, I would say, their material needs. This is the present system in the Ottawa region, and even in the whole province of Ontario.

The other day, you received a brief submitted by the Ottawa Senior Citizens Council, and we also have, on the French-speaking side, an organization parallel to that one. L'Association des 15 Clubs aînés d'Ottawa-Carleton have united to form an association. Since June, we have consolidated 150 French-speaking clubs in the province of Ontario, in order precisely to communicate more easily with each other, to assist and help each other to gain respect, first of all in our own eyes, and also in the eyes of the community. I think it is one of the main goals, if we do not want senior citizens to give up and cease to have any influence in the community.

Therefore, since 1972, since the beginning of the "New Horizons" program, and thanks to subsidies, we have been publishing a monthly paper which we distribute to some 30,000 French-speaking senior citizens in the province of Ontario. Its purpose is to give them more self-confidence, to incite them to work even more, and to get them to exercise whatever influence they may have on the community. We published that paper in order to make senior citizens aware of their position and to motivate them to work even more, while they are retired, and to assist each other so that they may understand that they can still exercise some influence upon society.

The Council on Ageing has been in existence since 1975. First of all, it serves as an information bureau on services

[Text]

personnes âgées. Il cherche à identifier, comme je le disais tantôt, les lacunes qui existent dans les services pour les personnes âgées. Il encourage la collectivité à agir pour répondre aux besoins. Le Conseil constitue un lien d'échanges et de réunions pour permettre la collaboration des organismes et des consommateurs de services. La première tâche à laquelle il a fallu nous attaquer, ce fut de recruter des membres. Nous n'avons eu aucune difficulté. Je crois que, même s'il y a eu comme au sein de tout organisme, des changements de personnel, il y en a plusieurs qui étaient là dès le début et qui y sont encore. On a reconnu, tout d'abord, la caractère biculturel d'Ottawa-Carleton, et le Conseil recrute une importante partie de ses membres au sein de la communauté francophone.

L'objectif général du Conseil, comme je l'ai déjà dit, est de continuer à améliorer la qualité de la vie de toutes les personnes âgées d'Ottawa-Carleton, et s'efforcer de créer une communauté dans laquelle tous les membres seront encouragés à participer activement au fur et à mesure qu'ils vieillissent. On a fait une campagne de publicité pour faire connaître les activités et l'existence de notre conseil. Des comités ont été formés dans divers domaines: l'éducation, la santé, le logement, les loisirs, les services sociaux et les préoccupations des aînés francophones qui sont parfois différentes des autres. Tous ces comités ont des mandats particuliers. Après la première année, nous avons tenu un séminaire où le public était invité à apprendre ce que les différents comités offraient comme services, comme lacunes et comme besoins. Je crois que le rapport du séminaire qui est disponible pour ceux intéressés à le recevoir, puisqu'il reflète bien nos préoccupations.

Donc, quels sont les services qui n'existent pas encore? Quels sont les services existant qui doivent être élargis? Quels sont les changements de services? Quels sont les doubles emplois? C'est un peu le travail que le Conseil sur le vieillissement accomplit depuis 1975. Nous avons mis sur pied, encore une fois, un autre groupe de comités afin d'établir si les recommandations du premier séminaire ont été suivies, ou s'il faut proposer d'autres recommandations pour améliorer le sort des personnes âgées dans Ottawa-Carleton.

Le mémoire que nous vous présentons n'a rien de particulier. J'ai lu quelques mémoires déjà présentés à ce comité, et je crois que le nôtre vient tout simplement les appuyer. Il y a peut-être quelques nuances, mais je crois que notre mémoire reflète quand même la pensée des personnes âgées, ce qui est important, puisqu'il y a, dans la société, une tendance à dire ce que les vieux pensent, cela n'a pas beaucoup d'importance.

Nous sommes des consommateurs. Je crois que ce que vous voulez mettre sur pied pour améliorer notre sort est à-propos, et il faut que les gens de notre âge puissent vous présenter leurs idées là-dessus.

Je crois bien que, pour le moment, vous avez notre mémoire en main, et, si vous avez des questions sur le mémoire, les trois membres des comités seront en mesure de vous répondre.

The Chairman: Mr. Smith, is there anything you would like to say?

[Traduction]

available to senior citizens. It seeks to identify, as I said earlier, the shortcomings which exist in the services available to senior citizens. It encourages the community to take action to meet existing needs. The Council constitutes a link for exchanges and meetings to promote co-operation between organizations and service users. The first task we had to undertake, was to recruit members. We had no difficulty. I think, even if there have been, as is the case within any organization, changes of staff, there are several who were with us right from the beginning and who are still with us. First of all, we recognized the bicultural nature of Ottawa-Carleton, and the Council recruits a significant part of its members within the French-speaking community.

The Council's general objective, as I have already said, is to continue to improve the quality of life of all senior citizens in Ottawa-Carleton, and to endeavour to create a community in which all its members will be encouraged to participate actively as they grow older. A publicity campaign was conducted to make the activities and the existence of our Council known. Committees have been set up in various areas: education, health, housing, recreation, social services and the specific concerns of French-speaking senior citizens which are sometimes different from those of others. All those committees have specific terms of reference. After the first year, we held a seminar where the public was invited to learn what the different committees offered in terms of services, and what their shortcomings and needs were. I think the seminar's report is available to those interested in receiving it, since it reflects our concerns.

Therefore, what other services have not yet been organized? What are the existing services which must be broadened? What changes should be brought about in existing services? Is there overlapping? That is roughly the work carried out by the Council on Ageing since 1975. We have also set up another group of committees in order to ascertain whether the first seminar's recommendations have been followed, or whether other recommendations should be suggested to improve the lot of senior citizens in Ottawa-Carleton.

The brief we are submitting to you has nothing special. I have read some briefs which have already been submitted to this committee, and I believe ours simply supports them. There are perhaps some nuances, but I believe that our brief still reflects the opinions of senior citizens, which is important, since there is a tendency in our society to say that what old people think is not very important.

We are consumers. I believe that what you wish to set up to improve our lot is relevant, and it is necessary that people our age be allowed to present their views on it.

I think that for the time being, you have our brief in your hands, and if you have any question on it, the three members of the committee will be able to answer them.

Le président: Monsieur Smith, voulez-vous ajouter quelque chose?

[Text]

Mr. Lorne Smith, Vice-Chairman, the Council on Aging: Mr. Chairman and honourable senators, I think Father Dussault has covered it very well. One of the things I am happy about in Ottawa is the tremendous rapport between the French and the Anglophones. Our meetings are held usually in English, because most people speak English at the meetings, but the Francophone element is very strong, certainly in Ottawa.

I would like to add that our council is made up of 36 people. There is a composition of three groups. There are 12 senior citizen representatives, 12 service providers, and 12 representatives of concerned groups and interested citizens. In preparing our brief we asked questions of many of our members and we received a lot of answers from those 36 people. We hope that we have covered pretty well each element of senior citizen thinking.

We are hopeful that what we have submitted here is a consensus of the thinking of the 36 representatives who, in themselves, represent the feelings of a very large element of the senior population in Ottawa.

The Chairman: Thank you, Mr. Smith.

Now, Mrs. Boyce, would you like to say something?

Mrs. Margery Boyce, Coordinator, the Council on Aging: Mr. Chairman and honourable senators, I will be happy to answer questions.

Le sénateur Deschatelets: Père Dussault, au cours de votre exposé, j'ai senti, à un moment donné, que vous vous demandiez ce que votre organisation, en présentant ce mémoire, pouvait apporter à ce comité-ci. Je dois vous dire que c'est énorme l'apport que vous pouvez faire, parce que cette organisation—nous avons lu votre mémoire, évidemment—l'organisation que vous avez, pour moi, est un modèle d'organisation. Je ne suis pas très au courant, mais j'ai l'impression que vous faites beaucoup plus ici que ce qui se fait ailleurs. C'est le genre d'organisation qui devrait être mise sur pied partout au Canada. A Montréal, j'ai connu plusieurs organisations, mais elles ne travaillent pas effectivement, comme vous travaillez ici, avec des comités qui enquêtent sur les besoins des personnes âgées, et comment répondre à ces besoins.

D'ailleurs, d'après l'enquête que nous avons faite à date, à ce comité, nous avons été obligés de constater que, de la part des gouvernements, il se faisait très peu pour les gens du troisième âge. Il y avait là un problème considérable. De plus, avec les statistiques qui nous ont été fournies, nous commençons à penser que les gouvernements devront réagir pour répondre à ces besoins.

Il me semble que vous avez pris, vous autres, l'attitude qui devrait, je pense bien, être prise lors de la formation d'une organisation comme la vôtre. Je vous en félicite. J'aurais, évidemment, quelques questions à vous poser.

Vous avez plusieurs comités dans votre organisation, et ces comités, vous les avez formés pour répondre à des besoins que vous découvrez. Alors, jetons donc un coup d'œil, d'abord, sur les membres de votre organisation qui ne sont pas employables,

[Traduction]

M. Lorne Smith, vice-président du conseil sur le vieillissement: Monsieur le président et honorables sénateurs, je crois que le Père Dussault a très bien traité de l'ensemble de la question. Une des choses que j'apprécie beaucoup à Ottawa est l'état fantastique des relations entre francophones et anglophones. Nos réunions se déroulent généralement en anglais, parce que la plupart parlent alors anglais, mais l'élément francophone est très fort, du moins à Ottawa.

J'aimerais ajouter que notre Conseil est formé de 36 personnes. Elles représentent trois grands groupes: 12 membres sont des personnes âgées utilisant nos services, 12 autres sont des fournisseurs de services et enfin 12 autres sont des représentants de groupes concernés et des citoyens intéressés. Lors de la rédaction de notre mémoire, nous avons posé des questions à un grand nombre de nos membres et nous avons reçu plusieurs réponses de ces 36 personnes. Nous espérons que nous avons bien étudié chaque élément d'intérêt pour les personnes âgées.

Nous espérons que ce que nous avons présenté dans ce mémoire est l'opinion générale des 36 représentants qui, eux-mêmes, représentent les sentiments d'une proportion importante des personnes âgées de la région d'Ottawa.

Le président: Merci, monsieur Smith.

Maintenant, madame Boyce, aimeriez-vous prendre la parole?

Mme Margery Boyce, coordonnatrice du conseil sur le vieillissement: Monsieur le président et honorables sénateurs, je suis prête à répondre à vos questions.

Senator Deschatelets: Reverend Dussault, During your statement, I felt at one point that you were asking yourself what your organization could bring to this committee by presenting this brief. We have read your brief, obviously, and I must say that you can make an enormous contribution because, in my view, yours is a model organization. I am not well aware of the situation but I am under the impression that you do more here than is done elsewhere. This is the type of organization which should be set up everywhere in Canada. I have known several organizations in Montreal but they are not as effective as yours, here, which calls upon committees to inquire into the needs of the aged and the ways of meeting these needs.

Moreover, after the survey we have done to date, our committee had to acknowledge that governments did very little for senior citizens. This is a serious problem. In addition, judging by the statistics we have been given, we think governments will have to act to answer these needs.

In my opinion, your attitude in setting up this organization seems to be the one that was called for. I congratulate you. Of course, there are a few questions I would like to ask you.

Your organization has created several committees to meet the needs you come across. So let us first look at the members of your organization who are non employable, those whose age or physical condition doesn't allow them to work. What are

[Text]

c'est-à-dire qui ont dépassé l'âge, ou qui ne sont pas dans une condition physique leur permettant de travailler. Quels sont les besoins de ces gens-là? Nous aimerions le savoir, ce sont plutôt les gens de 75 ans et plus. Quels sont les besoins de ces gens-là? Est-ce qu'ils ont suffisamment de revenu pour pourvoir à leurs besoins? Pouvez-vous jeter un peu de lumière sur les problèmes de ces gens là, ceux de 75 ans et plus?

Le Père Dussault: Depuis trois ans, pour m'impliquer davantage avec les personnes âgées, je demeure dans une de ces résidences. Il y a 35 de ces résidences pour personnes âgées à Ottawa. Depuis ce temps-là, j'ai été en contact plus intime avec les gens de l'âge dont vous parlez. Toutefois, dans ces résidences, on prend même des gens de 60 ans, surtout si leur conjoint est plus âgé, et dont les besoins sont plus grands, plus aigus. L'impression que j'ai depuis ce temps-là, c'est que le besoin le plus aigu, ce qui leur apporte le plus de sécurité, c'est d'avoir un toit sur la tête. Le logement, pour moi, c'est primordial, surtout quand ils ne sont pas en santé suffisante pour voir à leur entretien, comme je le vois. C'est l'impression que j'ai. De plus, les gens avec lesquels je vis depuis trois ans, au Château Donald, par exemple, sont des gens toujours de bonne humeur, parce qu'ils ont cette sécurité. Ils n'ont pas suffisamment d'argent, naturellement, pour se payer des voyages, et se donner un petit peu de luxe dans la vie, puisqu'il faut qu'ils voient à manœuvrer pour être capables de rencontrer leurs besoins. Mais, pour moi, le besoin que j'ai trouvé le plus aigu, c'est celui du logement.

Le sénateur Deschatelets: Alors, intervenant à ce moment-ci, j'aimerais vous demander ceci: les résidences dont vous venez de parler logent à peu près quelle proportion de gens? En changeant la façon de poser ma question: quelle est la proportion des gens qui n'ont pas accès à ces résidences?

Le Père Dussault: Vous savez que des statistiques ont été présentées, l'autre jour à une de nos réunions, par un membre de la Commission de logement d'Ottawa. Il y a tout près de 5,000 unités pour les personnes âgées. On calcule que la majorité n'habitent pas dans ces résidences. On nous a dit qu'il y a une grande mobilité parmi ces gens. Il y en a qui meurent, d'autres sont malades, d'autres s'en vont dans un foyer, ainsi de suite. Alors, il y a toujours environ 500 personnes sur la liste d'attente. Il y en a une proportion qui ne désire pas par exemple, venir demeurer dans ces résidences. C'est peut-être les deux tiers, au moins.

Le sénateur Deschatelets: Alors, si on prenait par exemple le cas des gens de 60, 65 ans et plus, est-ce que, parmi les membres de votre organisation, d'après votre expérience, vous avez de ces personnes qui seraient en mesure de travailler, mais qui ne peuvent pas trouver d'emploi? Est-ce qu'il y en a beaucoup?

Le Père Dussault: Chez-nous, on pourrait compter sur les doigts de la main les personnes qui désirent encore travailler.

Le sénateur Deschatelets: A quel âge?

Le Père Dussault: A l'âge de la retraite, 65 et plus, 65, 70, 75, 80. On en a de tous les âges.

[Traduction]

these peoples' needs? We would like to know that especially for people aged 75 and over. What are their needs? Is their income sufficient to meet their needs? Could you throw a little light on the problems of these people, those aged 75 years and over?

Rev. Dussault: For three years now, in an effort to involve myself further with senior citizens, I have chosen to live in one of these residences. In Ottawa, there are 35 such residences. Since that time, I have been in much closer contact with people of that age. However, in these residences, people aged 60 are also admitted, especially if their spouse is older or if their needs are greater or more acute. Since that time, I have the impression that their greatest need, their greatest source of security is to have a roof over their head. In my opinion, housing is essential, especially when they are not in sufficiently good health to take care of themselves. This is how I see their problems. Furthermore, the people with whom I have been living for three years, in the Château Donald, for example, are people who are always in a good mood because they have this security. Naturally, they don't have enough money to travel and to avail themselves of some of life's luxuries because they have to manoeuvre to be able to meet their needs. But their greatest need, in my view, is lodging.

Senator Deschatelets: Please allow me to interrupt you at this time to ask you a question: Could you give me the approximate number of people living in the residences you have just talked about? Or let me rephrase my question: How many people do not have access to these residences?

Rev. Dussault: As you know, a member of the Ottawa Housing Authority gave some statistics the other day at one of our meetings. There are approximately 5,000 units for senior citizens. It is estimated that the majority do not live in these residences. We were told that there is a great mobility among these people. Some die, others are ill, others go into a nursing home, etc. So there are always about 500 names on the waiting list. There is a certain percentage who do not want to live in these residences. This may represent about two thirds of them, at least.

Senator Deschatelets: So, for example, if we took the case of the people aged 60, 65 or more, in your own observations, have you noticed that there are some who would be capable of working but cannot find a job? Are there a lot of these people?

Rev. Dussault: In my residence, you could count such people on the fingers of one hand.

Senator Deschatelets: What are their ages?

Rev. Dussault: Retirement age, 65 and over, 65, 70, 75 and 80. We have some from every age group.

[Text]

Le sénateur Deschatelets: Mais, je vous parle de ceux autour de 65 ans, de 60 à 65 ans. Vous dites que la majorité ne manifeste pas le désir de travailler?

Le Père Dussault: Pas à l'âge de 70 ou 75.

Le sénateur Deschatelets: Non, je les prends à un plus bas âge.

Le Père Dussault: J'ai eu connaissance chez nous d'à peu près cinq ou six personnes qui considéraient travailler à temps partiel, par exemple, avoir soin d'un terrain de stationnement, ou travailler comme gardien de nuit, garde de sécurité. J'ai causé avec ces gens-là. Ils avaient hâte de ne pas avoir à travailler. Ils avaient besoin de gagner encore un peu pour rejoindre les deux bouts, mais ils ne travaillaient pas par désir de travailler.

Le sénateur Deschatelets: Maintenant, je poserai la question suivante: votre organisation aurait besoin de quoi pour répondre aux besoins de ce secteur? Qu'est-ce que vous auriez besoin pour fonctionner comme vous l'espérez?

Le Père Dussault: C'est difficile à dire à brûle-pourpoint. Je sais qu'il n'y a peut-être pas au Canada—je ne suis pas originaire de l'Ontario, je suis du Manitoba—je ne crois pas qu'il y ait une région plus favorisée qu'Ottawa-Carleton en ce qui regarde le logement. Il y a place, je le pense bien, pour amélioration. Ces logements sont des édifices bien construits. Mais, nous avons fait des recommandations avant de la construction de la dernière résidence, celle au coin de Carleton et Gladstone, où il y avait des lacunes, puisque la plupart de ces logements ont été planifiés en 1967, souvent sans consultations avec les personnes âgées, les consommateurs de ces logements. Alors, le Conseil sur le vieillissement a fait des recommandations sur deux points, et c'est qu'il devait y avoir, dans ces résidences, une cafétéria, et, deuxièmement, il devrait y avoir un certain nombre d'appartements à deux chambres à coucher. Cela avec l'appui d'un architecte conseil, membre du bureau de planification. On s'est rendu à nos désirs. Il y a maintenant une résidence qui a ce service. Il y en a qui croient que c'est demander trop au gouvernement, ou que c'est trop imposer, au point de vue argent, d'avoir dans les résidences des endroits où les personnes âgées peuvent prendre un repas. C'est pour moi absolument nécessaire d'avoir un endroit où les gens peuvent se rencontrer et manger convenablement. Il y a énormément de personnes âgées qui ne se nourrissent pas comme il le faut, et qui détériorent leur santé à cause de cela. Ils n'ont plus le goût de se faire à manger. Ils sont seuls et ils ne s'occupent pas de se nourrir convenablement. C'est la raison pour laquelle il devrait y avoir dans la région d'Ottawa-Carleton des endroits, pas nécessairement dans l'édifice lui-même, puisque ces édifices ont été construits sans prévoir, justement, une place pour une cafétéria, ou une cuisine, où l'on serait capable de prendre un bon repas par jour. On a la popotte roulante, qui répond à beaucoup de besoins, mais je crois que, s'il y avait plus de restaurants ou de cafétérias à prix modiques pour les personnes âgées, cela répondrait à beaucoup de besoins.

Le sénateur Deschatelets: Est-ce que vous êtes appelé, père Dussault, de temps à autres à aller dans d'autres provinces

[Traduction]

Senator Deschatelets: But I'm talking of those around 65 years of age, between 60 and 65. You say the majority of these people do not want to work?

Rev. Dussault: Not at 70 or 75.

Senator Deschatelets: No, but at a lower age.

Rev. Dussault: I did hear of approximately five or six people in my residence who were thinking of working part-time, for example in a parking lot, as a night watchman, or security guard. I talked with these people. They were anxious not to have to work. They had to earn a little more to make ends meet but they did not work because they wanted to.

Senator Deschatelets: Now I want to ask you this: What does your organization need to meet the needs in this area? What will you need to work the way you would like?

Rev. Dussault: It's hard to say off the cuff. I am not from Ontario, I hail from Manitoba and I don't think that there is a better area in Canada than Ottawa-Carleton with respect to lodging. I think there is room for improvement. These lodgings are well constructed. But we made some recommendations before the last residence was built, on the corner of Carleton and Gladstone, where some things had not been taken into consideration; most of these lodgings were planned in 1967, often without consulting the senior citizens, who use these lodgings. So the Council of Ageing made recommendations on two points: That these residences should provide for a cafeteria and a certain number of apartments with two bedrooms. Our recommendations were supported by the architectural consultant, a member of the planning office. We were granted what we wished. There is now a residence which has this service. Some think that this is asking too much from the Government or that this is too much of a burden, financially, to ask that there be places in these residences where senior citizens can have a meal. In my opinion, it is absolutely necessary to have a place where people can meet and eat well. There are large numbers of senior citizens who do not eat properly and consequently, whose health deteriorates. They do not feel like cooking. They are alone and they don't bother about eating properly. This is why, in the Ottawa-Carleton region, there should be places, not necessarily in the building itself, since they were built without any space being provided for a cafeteria or a kitchen, where these people could have one good meal a day. We have meals on wheels and they meet many of our needs but I think that if there would be more moderately priced restaurants or cafeterias for senior citizens, our needs would be better met.

Senator Deschatelets: Reverend Dussault, are you called upon from time to time to go to other provinces to talk about

[Text]

parler sur les besoins des gens âgés, et la façon d'améliorer leur situation, la qualité de leur vie?

Le Père Dussault: Nous sommes en rapport étroit avec la FADOC, la Fédération de la province de Québec. Je crois que nous apprenons beaucoup d'eux, parce que je ne crois pas qu'il y ait une fédération plus prospère que celle de Québec actuellement. Mais, d'un autre côté, on croit qu'on a des initiatives peut-être où on est plus homogénéisé.

Le sénateur Deschatelets: J'ai une dernière question, monsieur le président. Nous avons entendu cette semaine, mardi dernier, une très importante organisation d'hommes d'affaires, qui nous ont mis en garde et qui nous ont dit de ne pas aller trop vite dans la législation que nous pourrions avoir à l'idée en vue d'aider ce secteur du troisième âge. Ils concluaient leur mémoire en disant: nous ne voyons pas d'urgence pour une législation en ce sens. Vous qui avez de l'expérience du terrain, voulez-vous répondre à cette question. Y a-t-il des besoins urgents aujourd'hui pour les gens du troisième âge qui militent en faveur d'une action de la part de nous, les législateurs?

Le Père Dussault: Je crois que ce que vous dites est pertinent dans le sens que, personnellement—je ne peux pas répondre au nom de l'Association, ou de la Fédération, ainsi de suite—mais je crois que ce qui n'est pas légiféré dans ce domaine n'aboutit à rien. Je veux bien croire que, avant d'adopter une telle législation, on doit étudier profondément le pour et le contre de la loi. Personnellement, en ce qui regarde particulièrement l'âge de la retraite, nous insistons pour que l'âge soit flexible, que l'on n'oblige pas les gens, de façon fatidique, d'arrêter de travailler à l'âge de 65. En ce qui regarde les autres besoins des personnes âgées, une législation sur l'âge, je pense bien que ce serait un premier pas à faire vers une législation future sur les autres besoins.

Le sénateur Deschatelets: Merci beaucoup. Thank you, Mr. Chairman.

Senator Bell: Mr. Chairman, I took it from the interpretation of French into English that Senator Deschatelets stated that the businessmen's group that was here just recently had encouraged us to come to the aid of the elderly.

Senator Deschatelets: Oh, no. This is to the contrary, Senator Bell, because one of their conclusions is that there is no need for legislation at this time for the elderly.

Senator Bell: Yes.

Senator Deschatelets: Of course, I challenge this.

The Chairman: You challenged something more than that. You challenged a statement in there, that got you interested, that they wish the amount of allowances being paid to the elderly to be cut. However, that group ran away from that very quickly.

Senator Bell: Thank you, Mr. Chairman. I wanted that clarified.

Senator Buckwold: I have enjoyed listening to the presentation. I do not want to get into the question of retirement ages, because I think there is unanimity among your group. I would

[Traduction]

the needs of senior citizens and the ways in which their lot, their living standards, can be improved?

Rev. Dussault: We are in close contact with FADOC, the Quebec Federation. I believe we learn a lot from them because I do not think that there is as prosperous a federation as that one in Quebec at this time. However, we think some of our activities are more homogeneous.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, I have one last question. This week, last Tuesday in fact, we heard a very important businessmen's organization which warned us not to go too fast in adopting legislation we had in mind to help senior citizens. Their brief concluded: We fail to see the urgency for adopting such legislation. You have done some field work in this area: Would you please answer this question: Do senior citizens today have urgent needs which warrant action on our part, we, the legislators?

Rev. Dussault: What you say is relevant, in my view, though I cannot personally speak on behalf of the Association or the Federation, etc, but I feel that unless things are spelled out in legislation, they will not amount to much. I can understand that before adopting such legislation, the pros and cons must be carefully studied. Personally, with respect to the retirement age specifically, we insist that it should be flexible and that people should not be forced to stop working at the age of 65. With respect to the other needs of senior citizens, I think it would be a first step towards future legislation on other needs.

Senator Deschatelets: Thank you very much. Thank you, Mr. Chairman.

Le sénateur Bell: Monsieur le président, d'après l'interprétation du français à l'anglais, j'ai compris que le sénateur Deschatelets avait déclaré que le groupe d'hommes d'affaires qui se trouvait ici dernièrement nous avait encouragé à venir en aide aux personnes âgées.

Le sénateur Deschatelets: Oh non, c'est le contraire sénateur Bell, parce que l'une de leurs conclusions est qu'il n'y a pas besoin de loi en ce moment pour les personnes âgées.

Le sénateur Bell: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Bien entendu, je conteste cette conclusion.

Le président: Vous avez contesté davantage. Vous avez contesté une déclaration qui vous intriguait, et selon laquelle ils désiraient que le montant des indemnités payées aux personnes âgées soit réduit. Toutefois, ce groupe a très rapidement abandonné cette théorie.

Le sénateur Bell: Merci, monsieur le président, je voulais que cela soit précisé.

Le sénateur Buckwold: J'ai eu beaucoup de plaisir à entendre l'exposé. Je ne veux pas me mêler de la question de l'âge de la retraite parce que je pense qu'il y a unanimité dans votre

[Text]

like you to talk a little bit about the responsibility of families. Is it wishful thinking to believe that the family has some responsibility to their parents, that the children have some responsibility to take care of their parents when they become old, and to make a more significant contribution towards their aid? Is it wishful thinking that we ought to go back to the days when a very real obligation was felt on the part of children, to participate in the welfare and the comfort of their parents in their old age?

Mr. Smith: Yes, I think that is wishful thinking. It would be lovely if it happened in the way you say, but I do not think we can legislate children to look after their parents.

Senator Buckwold: I agree.

Mr. Smith: I have read about people who think we can legislate something like that. It cannot be done, and it would not be proper.

The Chairman: There is a law dealing with that and putting the obligation on them, but it is a law that is not enforced.

Senator Deschatelets: Yes, there is a legal liability.

The Chairman: But it is not enforced.

Mr. Smith: That is so, but it really does not have much relationship to this business of retirement. In order to get back to the question of retirement which is before us today, I would say that the greatest need a senior citizen has, getting away from money and housing and the basic needs, is the need to feel wanted, to feel they are part of society.

In any dealings I have had with senior citizens, I have found that their greatest problem is loneliness, the feeling that they are not part of what is going on. I do not think anyone can do a better job in dealing with senior citizens on that point than to give them the feeling that they are senior citizens for their lifetime, and that their own feelings should be concerned as to when a person retires. In other words, they should feel that they are a part of society forever, and that if they retire it is a personal thing. It is something that they do on their own. This is one of the things we are strongly in favour of, a flexible retirement age. We do not feel that people will want to continue working indefinitely, but at least they should be made to feel that they are part of society.

The Chairman: Mr. Smith, getting back to the question that Senator Buckwold started with, that is, the very warm feeling he remembers from family life—and that we all remember—let me ask you this: What is the obligation of the children to look after their parents? What do you find in your experience?

Mrs. Boyce: Mr. Chairman, may I speak to that? I came into this field as a public health nurse, and for two years I was involved in a research study into the health needs of older people. In that situation I got to know some 280 old people very well. I came to a realization from that study that families

[Traduction]

groupe. J'aimerais que vous parliez un peu de la responsabilité des familles. Est-ce prendre ses désirs pour des réalités que de croire que la famille a certaines responsabilités à l'égard des parents, qu'il incombe aux enfants de prendre soin de leurs parents quand ils deviennent vieux et d'apporter une contribution plus importante pour les aider? Est-ce prendre ses désirs pour des réalités que de penser que nous devrions revenir à l'époque où l'on considérerait vraiment que les enfants avaient l'obligation de participer au bien-être et au confort de leurs parents âgés?

M. Smith: Oui, je pense que c'est prendre ses désirs pour des réalités. Ce serait beau si ça passait comme vous le dites, mais je ne pense pas que nous puissions légiférer pour que les enfants s'occupent de leurs parents.

Le sénateur Buckwold: Je suis d'accord.

M. Smith: J'ai lu que des gens pensent que nous pourrions effectivement légiférer, mais ce n'est pas possible et ce ne serait pas opportun.

Le président: Il y a une loi qui traite de cette question et qui impose cette obligation aux enfants mais on ne la fait pas respecter.

Le sénateur Deschatelets: Oui, il y a une responsabilité légale.

Le président: Mais on ne la fait pas respecter.

M. Smith: C'est ainsi, mais ça ne se rattache pas beaucoup à la retraite. Pour en revenir à la question de la retraite dont nous sommes saisis aujourd'hui, je dirais que le plus grand besoin d'une personne âgée, en laissant de côté l'argent, le logement et les besoins fondamentaux, est de ne pas se sentir poussée à l'écart comme si personne ne voulait d'elle.

Dans tous les rapports que j'ai eu avec les gens âgés, j'ai trouvé que leur plus grand problème est la solitude, le sentiment d'être tenu à l'écart. Lorsque l'on s'occupe des gens âgés, je pense que le mieux que l'on puisse faire, c'est de leur donner le sentiment qu'ils sont âgés pour la vie et que l'on tient compte de leurs sentiments quand il s'agit de choisir l'heure de la retraite. En d'autres termes, ils doivent avoir l'impression qu'ils font partie de la société pour toujours et que s'ils prennent la retraite, c'est une décision personnelle, quelque chose qu'ils font eux-mêmes. C'est pour cela que nous sommes très fortement partisans d'un âge de retraite flexible. Nous ne pensons pas que les gens voudront continuer à travailler indéfiniment, mais on doit au moins leur faire sentir qu'ils font partie de la société.

Le président: Monsieur Smith, pour en revenir à la question que le sénateur Buckwold a soulevée, c'est-à-dire la très chaleureuse ambiance de la vie de famille—dont nous nous souvenons tous—permettez-moi de vous poser la question suivante: Quelle est l'obligation des enfants de s'occuper de leurs parents? Quelle est votre expérience dans ce domaine?

Mme Boyce: Monsieur le président, puis-je donner mon opinion? J'ai abordé ce domaine en tant qu'infirmière de l'hygiène publique et, pendant deux ans, j'ai participé à une étude sur les besoins des gens âgés en matière de santé. C'est ainsi que j'en suis venue à très bien connaître 280 personnes

[Text]

do give a large amount of support to older people, much more support than perhaps many understand at the present time. I can say that they give a great deal of time to their older relatives, but a lot of this is not recognized.

There is the fact that we are spread from coast to coast in this country, and we are a very mobile population. That has a great deal to do with the kind of family support that is given. I might give a personal example in regard to this.

Let me take the case of a working woman who has raised a family and who has the total responsibility for looking after the family. This is a growing trend in our society. It may not be a good one, but it is a growing one. Men and women who traditionally had the role of caring for their older parents or relatives find that it is becoming increasingly difficult to do so. I, for one, would have been very happy had there been an organization in the town where my mother lived as a widow for many years which could have responded to her needs in a caring kind of way, as a service to the family. We do not have that kind of organization to do that type of job.

Senator Buckwold: I appreciate that, and I think you can see the point I am getting at. I hear groups like yourselves suggesting that there should be more and more assistance given to the elderly. Now, no one can argue about that. All of this basically requires public funds. But I do not see very much push or very much urging by families, once again within their capabilities, to maintain some responsibility in this matter. I feel that to a degree society has said, more or less, "We are past that stage." I, for one, am not quite prepared to accept that. I think there is still a responsibility on families to take care, as best they can, of the needs of their parents. Perhaps I can base this on a personal experience.

I remember the days when I was mayor of Saskatoon. A family came to see me about putting the mother on welfare. At that time the city was running the welfare department. There were ten children in that family, and they all lived pretty well, yet here they were squabbling amongst themselves. One would say, "I will give \$2 a month if you will give \$5 a month." They found they could not agree amongst themselves and they came to see the mayor, so I put the mother on welfare. I remember that, after it was all over, I turned to my secretary and asked, "Is it not strange that here we have parents, two people, who can look after ten children, but we find that ten children cannot look after one parent." I never forgot that, because it was something I could not comprehend.

I see a growing trend towards this kind of idea: Let the government take care of them; let society take care of them; let volunteer groups do it. The kids themselves are moving away—not necessarily geographically, but even remaining in the community and yet they visit the old couple every couple of weeks. My point is that we should not lose sight of the idea that there is still this kind of responsibility, when people grow older, to see that they are cared for. I make the point that the children should have responsibility in regard to this.

[Traduction]

âgées. Cette étude m'a permis de me rendre compte que les familles aident grandement les personnes âgées, beaucoup plus peut-être que bon nombre ne le croient en ce moment. Je peux dire qu'elles consacrent énormément de temps aux parents âgés mais que cela, dans une grande mesure, n'est pas reconnu.

C'est un fait que notre population se répartit d'un océan à l'autre et qu'elle est très mobile. Cela a de grosses répercussions sur le type de soutien familial accordé. Je pourrais vous donner un exemple personnel à ce propos.

Prenons le cas d'une femme qui travaille, qui élève une famille dont elle assume intégralement la responsabilité. C'est un cas de plus en plus fréquent dans notre société. Il n'est peut-être pas souhaitable, mais il est néanmoins de plus en plus fréquent. Les hommes et les femmes qui, jusqu'à maintenant, prenaient soin de leurs parents âgés trouvent que cette tâche est de plus en plus lourde. Personnellement, j'aurais été très heureux s'il y avait eu, dans la ville où ma mère a passé de nombreuses années lorsqu'elle était veuve, un organisme qui réponde à ses besoins en matière de soins et qui rende ainsi service à la famille. Il n'existe aucune sorte d'organisme pour ce genre de travail.

Le sénateur Buckwold: Je m'en rends compte, et je pense que vous voyez ce à quoi je veux en venir. Nombreux sont les gens qui, comme vous, proposent que l'on accorde davantage d'aide aux personnes âgées. Cela est indiscutable. Mais il faudrait avant tout disposer de fonds publics. Mais il me semble que les familles ne manifestent guère d'enthousiasme pour assumer, selon leurs possibilités financières, une certaine responsabilité dans ce domaine. Il me semble que dans une certaine mesure, la société ne se sent pas concernée. Pour ma part, je ne puis accepter cela. J'affirme que les familles ont toujours la responsabilité de veiller, aussi bien qu'elles peuvent le faire, aux besoins de leurs parents. Dans ce domaine, je pense sans doute faire référence à une expérience personnelle.

Je me souviens du temps où j'étais maire de Saskatoon. Une famille est venue me voir pour essayer de faire bénéficier la mère du bien-être social. A cette époque, la ville gérait un service de bien-être. La famille comptait dix enfants, qui vivaient tous assez à l'aise et qui, cependant, se chamaillaient pour des questions d'argent. L'un disait: «Je veux bien donner \$2 par mois si tu en donnes \$5», et ainsi de suite. Ne pouvant parvenir à un accord, il sont venus me consulter pour que j'accorde le bien-être social à leur mère. Je me souviens que lorsqu'ils sont sortis, je me suis tourné vers ma secrétaire en lui disant: «N'est-il pas étrange que deux parents puissent s'occuper de dix enfants, mais que dix enfants ne peuvent pas s'occuper de leur mère?» Je n'ai jamais oublié cela, car une telle situation me semble incompréhensible.

J'ai l'impression que, de plus en plus souvent, les gens estiment que c'est au gouvernement, à la société ou aux groupes de bénévoles de prendre soin des personnes âgées. Les enfants s'éloignent, non pas forcément géographiquement, mais même lorsqu'ils restent dans la même collectivité, ils ne rendent visite à leurs parents que toutes les deux ou trois semaines. Je voudrais dire qu'il ne faudrait pas écarter l'idée de cette responsabilité et des soins que l'on doit aux personnes

[Text]

Rev. Dussault: Senator, what you are saying is quite true. There is a purpose in that attitude that senior citizens should be cared for. First of all, we have to consider the gap between the senior citizens and the youth. This is the International Year of the Child. Yesterday at our meeting we discussed whether it could be made possible for senior citizens or retirees to retain some link with the grandchildren. Then someone mentioned the point you have just been referring to, that there is that trend today, because we are growing more into becoming city dwellers, and because the farming communities are becoming less and less numerous. Someone said that it is going against the grain to try to bring the young people and the old people together.

We are trying to make a big effort this year to bridge that gap. We are trying to bring the whole family a little more together. Now, the grandparents are not the parents, but I think they can help to bring the family together. There is an affinity between the elderly and the children. Both these groups have rights. Sometimes I think there is some kind of greater affinity between the grandparents and the grandchildren than between the parents and the children. The grandparents can get a lot of enjoyment out of this coming together, as Mr. Smith mentioned, especially when they find themselves useful in taking care of the children. That would give them some certainty that they are useful. So, actually, we have to face the fact that there is a lack of care on the part of a lot of children towards their parents.

On the other hand, I realize that grandparents are glad to see their grandchildren come to visit them, but not for two days, just for a few hours.

Senator Buckwold: I have one last comment. It is that perhaps organizations such as yours, other organizations like yours right across the country have neglected this aspect. I am just putting this out as a challenge, that something more should be done, that more and more emphasis could be put, not just on companionship but also on some financial assistance, as necessary. Although the government is giving funds, which are never enough, I think the younger people could contribute a little bit which would mean so much to the older people.

I have a final remark, that probably we should have a "Year of the Parent" some time to follow the International Year of the Child.

Senator Bell: I have a supplementary to Senator Buckwold's question. A study has been completed in British Columbia recently in regard to a point about which some of us have been aware for a long time in Canada. Now we are beginning to face the problem where those children who have been looking after the elderly parents are now becoming the elderly. We have "children" in the 70 to 75 age group looking after parents who are older still, in the nineties. This has created a problem that was not foreseen in some of the planning and work of the various organizations and the government work. We should try to put this in the context of what we do now, and into context with respect to the question which was so wisely raised.

[Traduction]

âgées. Je veux dire que les enfants devraient avoir une responsabilité dans ce domaine.

Le Père Dussault: Sénateur, ce que vous dites est très vrai. Il est certain qu'il faut s'occuper des personnes âgées. Avant tout, il faut considérer le faussé qui existe entre les personnes âgées et les jeunes. Cette année est l'année internationale de l'enfance. Lors de notre séance d'hier, nous nous sommes demandés s'il était possible que les personnes âgées ou les retraités maintiennent un certain lien avec leurs petits-enfants. Quelqu'un a alors évoqué l'argument que vous venez de formuler, à propos de la tendance actuelle, qui tient à l'urbanisation croissante et à la diminution du nombre des communautés agricoles. Quelqu'un a dit que l'on allait à l'encontre de la tendance actuelle en essayant de rassembler les jeunes et les personnes âgées.

Nous faisons un gros effort, cette année, pour combler ce faussé. Nous allons essayer de réunir les familles. Il est certain que les grands-parents ne peuvent jouer le rôle des parents, mais je pense qu'ils peuvent favoriser l'unité de la famille. Il y a une affinité réelle entre les personnes âgées et les enfants. Ces deux groupes ont leurs droits respectifs. Parfois, il me semble qu'il y a davantage d'affinité entre les grands-parents et leurs petits-enfants qu'entre les parents et leurs enfants. Les grands-parents peuvent trouver énormément de satisfaction dans l'unité de la famille, comme l'a indiqué monsieur Smith, notamment lorsqu'ils se sentent utiles en s'occupant des enfants. Cela leur donne même la certitude d'être utiles. En fait, nous devons reconnaître qu'il y a un manque de soins de la part d'un grand nombre d'enfants vis-à-vis de leurs parents.

D'autre part, je me rends compte que les grands-parents sont heureux que leurs petits enfants viennent les visiter non pas pour deux jours mais pour quelques heures seulement.

Le sénateur Buckwold: J'ai un dernier commentaire à faire. C'est peut-être que des organisations comme la vôtre et d'autres semblables ont négligé cet aspect. Je dis cela pour inviter à en faire beaucoup plus: on devrait insister davantage non pas seulement sur la compagnie, mais également au besoin sur certaines formes d'aide financière. Même si le gouvernement accorde des subventions, qui ne sont jamais suffisantes, je crois que les jeunes pourraient apporter cette petite contribution qui aurait tant d'importance pour les personnes âgées.

Je ferai remarquer pour finir que nous devrions instaurer une «année des parents» quelque temps après l'année internationale de l'enfant.

Le sénateur Bell: J'ai une question complémentaire à celle du sénateur Buckwold. Une étude vient d'être terminée en Colombie-Britannique au sujet d'un fait connu de certains d'entre nous depuis longtemps au Canada. Nous commençons maintenant à nous trouver devant un problème: c'est que les enfants qui s'occupaient de leurs parents âgés deviennent maintenant eux-mêmes des vieillards. Nous avons des «enfants» de 70 à 75 ans qui s'occupent de leurs parents nonagénaires. Cela a créé un problème qui n'avait pas été prévu lors des travaux de planification de diverses organisations et du gouvernement. Nous devrions essayer de le replacer

[Text]

Senator Norrie: Mr. Chairman, I have a particular case that I think should be aired. I have a very dear, old friend who is now 92. Her only child was killed on Armistice Day. Her husband dies shortly afterwards. She has been living alone. She has an old friend who is hovering over her. She is very independent. If I were as cheerful or half as cheerful as she is, I would be proud of myself. She is that kind of woman. She has been getting some support all through the years, but last year, just about a year ago, an inspector visited her in her apartment. She is a very open and very honest woman. She said, "You know, I am saving this much out of my pension, and I put this much away every month. I do all my own work and look after myself. And now, by means of this saving, I have \$8,000 in the bank." And do you know what he did? He went back and docked her pay \$40 a month.

The Chairman: I know what he did. I can see him.

Senator Norrie: I would like to see him hung!

Senator Quart: So would I! I would do it!

Senator Norrie: We should be able to recompense that woman. She is in a nursing home and is helpless right now. And that little \$8,000 is like peanuts. What can we do?

The Chairman: At the moment, in this committee, not much. You can do something, as you heard a while ago. You approach the Minister of National Revenue on that.

Senator Norrie: I did. I got nothing. It is a serious thing now for people like her. She is in a home now and she is helpless.

The Chairman: There is some people who want to live alone. Some save and some do not save. As for the people who do not save, we look after them. The people who do save, and who have done all this themselves, have asked for nothing at all. That is the way life is.

Senator Norrie: They have to move her from the nursing home to welfare.

The Chairman: That is a matter for the welfare department. They will be pretty reasonable about it. I do not know what can be done. All I can say is that you keep at it and try to find out what they will do. I am sure you will see that they will do something for this person, knowing you as I do.

Senator Norrie: Do you think I should ask for her to be moved?

Senator Quart: You will probably be asked for a contribution.

Senator Rowe: Mr. Chairman, I missed the first part of the meeting as I had to go out on another matter. I came in when Senator Buckwold was speaking, and that put me in mind of a point I want to make in this committee and that I have not made so far.

[Traduction]

dans le contexte de ce que nous faisons à l'heure actuelle et dans celui de la question qui a été si judicieusement soulevée.

Le sénateur Norrie: Monsieur le président, je connais un cas particulier qui, selon moi, devrait être mentionné. J'ai une très vieille amie qui a maintenant 92 ans. Son seul enfant a été tué le jour de l'Armistice. Son mari est mort peu de temps après. Elle vit seule. Une vieille connaissance veille sur elle. Elle est très indépendante. Si j'étais aussi allègre ou la moitié aussi allègre qu'elle, je serais fier de moi-même. Elle est ce type de femme. Elle a reçu de l'aide toutes ces années dernières, mais, l'an dernier, il y a à peu près un an, un inspecteur est venu la voir. En femme très ouverte et très honnête elle lui a dit: «Vous savez, je mets de côté sur ma pension un certain montant que je dépose tous les mois à la banque. Je m'occupe seule de la maison et de moi-même. Grâce à cette épargne, j'ai maintenant \$8,000 en banque.» Vous savez ce qu'il a fait? Il a réduit ses prestations à \$40 par mois.

Le président: Je sais ce qu'il a fait. Je le vois.

Le sénateur Norrie: J'aimerais qu'on le pendre!

Le sénateur Quart: Moi de même! Je le ferais moi-même!

Le sénateur Norrie: Nous devrions pouvoir récompenser cette femme. Elle est dans une maison de repos et elle est sans ressources pour l'instant. Ces \$8,000 ne représentent pas grand-chose. Que pouvons-nous faire?

Le président: Pour l'instant, à ce Comité, pas grand-chose. Vous pouvez faire quelque chose, comme on vous l'a dit il n'y a pas tellement longtemps. Il faut vous adresser au ministre du Revenu national.

Le sénateur Norrie: C'est déjà fait. Je n'ai rien obtenu. C'est très grave pour quelqu'un comme elle. Elle est dans une maison de repos et sans ressources.

Le président: Il y a certaines personnes qui veulent vivre seules. Certaines font des économies alors que d'autres ne s'en soucient pas. C'est de cette dernière catégorie que nous nous occupons. Les personnes qui ont fait des économies, et qui y sont parvenues seules n'ont rien demandé. C'est la vie.

Le sénateur Norrie: Elle va passer de la maison de repos à l'aide sociale.

Le président: C'est une question qui relève du ministère du Bien-être. Les responsables seront très raisonnables à ce sujet. Je ne sais pas ce qui peut être fait. Tout ce que je puis dire, c'est de persévérer et d'essayez de savoir quelles mesures seront prises. Vous connaissant comme je vous connais, je suis convaincu qu'on fera quelque chose pour cette personne.

Le sénateur Norrie: Croyez-vous que je devrais demander un transfert en son nom?

Le sénateur Quart: On vous mettra probablement à contribution.

Le sénateur Rowe: Monsieur le président, j'ai manqué la première partie de la séance, car j'avais une autre affaire à régler. Je suis arrivé lorsque le sénateur Buckwold parlait et cela m'a rappelé un point que je voulais soulever à ce Comité. L'occasion ne s'en était pas encore présentée.

[Text]

It is a point that I was reminded of last night when we were with the Governor General and in discussion with one of the lady members of the House of Commons. There are nine women members of the House of Commons out of a total membership of about 280. Those women members—and there are others as well—feel that this is an inadequate representation in the House of Commons. I feel very strongly that nine women members are not enough, and there is an inclination on the part of some of the women to blame it on the men.

The fact of the matter is that the women have the same voting rights as the men. I do not know what the exact figures are today, but in other days the figure was that 52 per cent of the voters of Canada are women. That being so, why are there not more women in the House of Commons?

You may ask, what has all that to do with this question? I say it has this to do with it: The people who are reaching the age of 65 are increasing in number, and that number will go on increasing in total. It will continue to increase until there is a population explosion within the next 25 years.

Even today—and I am over 65 now—we constitute a very large segment, a very large minority of the total population of Canada.

Senator Deschatelets: It is 2.4 million people.

Senator Rowe: Well, two million is a lot of people with a lot of experience and a lot of expertise. Still, there are some very serious grievances. I do not want to enumerate them now, and you have heard some of them today, but why is more not done? I would suggest, Mr. Chairman, although it may sound a little strange to some of you, that the greatest enemies of people over 65 are the people over 65, just as the greatest enemies of inadequate representation of women in the House of Commons are the women of Canada themselves who have it in their power to change it.

Those of us who are over 65 do not in total have enough power to override all the other segments of the population, but we certainly are very strong numerically and in other ways. We are a very strong, potent minority. There are many things that we complain about and talk about and that need to be done, but they could be done if we tried. As Shakespeare put it:

The fault, dear Brutus, is not in our stars, But in ourselves, that we are underlings.

That is the point I wanted to make about what the government is or is not doing, and about discrimination in practice with respect to the aged. For want of a better term, we call ourselves the aged. We who are in that age group ought to do more about it ourselves. I suggest that we could if we really wanted to and if we made up our minds to do so.

We have too much of an inferiority complex. Once we reach the age of retiring, at 60 or 65, we have a tendency to retire in the psychological sense. That is one of the reasons why, to put

[Traduction]

C'est un sujet qu'on m'a rappelé hier soir lorsque nous étions avec le gouverneur général et que nous discutions avec un des députés du sexe féminin de la Chambre des communes. Sur 280 députés, 9 femmes siègent à la Chambre des communes. Ces femmes, et d'autres également, estiment que c'est insuffisant. Je suis tout à fait d'accord que neuf femmes ce n'est pas assez et que certaines ont tendance à en rendre les hommes responsables.

Le fait est que les femmes ont les mêmes droits de vote que les hommes. Je ne connais pas les chiffres exacts, mais à un certain moment, 52% des électeurs étaient des femmes. Cela étant, pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes à la Chambre des communes?

Vous vous demandez peut-être ce que cela a à voir avec ma question? Je vous explique: Les personnes qui atteignent 65 ans sont de plus en plus nombreuses et leur nombre ne cessera d'augmenter. Cette situation durera autant qu'il aura pas une explosion de la population d'ici les 25 prochaines années.

Mais aujourd'hui—et j'ai plus de 65 ans maintenant—nous constituons un très large secteur, une très large minorité de la population totale du Canada.

Le sénateur Deschatelets: Pour être précis 2.4 millions de personnes.

Le sénateur Rowe: Eh bien, 2 millions c'est beaucoup de personnes ayant beaucoup d'expérience et de compétence. Il y a malgré tout de très graves injustices. Je ne veux pas les énumérer maintenant, et vous en avez entendu certains exemples aujourd'hui, mais pourquoi ne fait-on pas plus d'efforts? Je dirais, monsieur le président, même si cela peut vous sembler étrange, que les plus grands ennemis des personnes de plus de 65 ans sont précisément ces mêmes personnes tout comme les plus grandes ennemies de la représentation insuffisante des femmes à la Chambre des communes sont les Canadiennes elles-mêmes qui ont la possibilité de changer cette situation.

Ceux d'entre nous qui ont plus de 65 ans n'ont pas assez de pouvoir pour l'emporter sur tous les autres groupes d'âge, mais nous sommes certainement très forts en nombre et autrement. Nous sommes une minorité très forte et très puissante. Il y a beaucoup de choses dont nous nous plaignons, dont nous parlons et qui demandent à être accomplies; elles pourraient l'être si nous essayions. Comme l'a dit Shakespeare:

Si nous ne sommes que des subalternes, cher Brutus, la faute en est à nous et non à nos étoiles.

C'est ce que je voulais dire à propos de ce que fait ou non le gouvernement, et de la discrimination dans la pratique à l'égard des personnes âgées. Faute d'un terme plus approprié, nous sommes certaines des personnes âgées. Nous qui faisons partie de cette tranche d'âge devrions nous occuper davantage du problème. Ce serait possible si nous y tenions vraiment, et si nous décidions d'agir.

Nous souffrons d'un complexe d'infériorité. A 60 ou 65 ans, lorsque nous atteignons l'âge de la retraite, nous avons tendance à cesser d'être actif sur le plan psychologique. C'est une

[Text]

it brutally, we do not look after ourselves and get the things that we need.

Senator Inman: Are you suggesting that the men should put more women into the House of Commons?

Senator Rowe: I was speaking of people over 65, or whatever the arbitrary point is.

Senator Inman: I have been working on this politically since 1916. We have had a long struggle to get the women's interest recognized. They were very apathetic. They have gone a long way by now and are beginning to get active on this point. You were speaking about the number of women in the House of Commons particularly, and I wonder why some of the male members would not get together and bring in more women.

Senator Rowe: The point I wanted to make, Senator Inman, is this: If the women of Canada really decided that they were going to improve the situation in regard to the representation by women, they could do it. And, by analogy, if the elderly people of Canada—or any other community—wanted to improve their situation and really decided they were going to do it, they could do it.

The Chairman: That raises a very vital point that we have been stressing right along. They are not at all organized; there is no organization. Therefore, if we do not do anything else in this committee, at least we will pass enough information along, I hope, to inspire them to get active.

Senator Quart: I have so many questions I want to ask that I will have to sort them out, but may I just, en passant, answer Senator Croll?

The Chairman: No, not Senator Croll; Senator Rowe.

Senator Quart: Well, you also, senator.

The Chairman: Oh, oh.

Senator Quart: How could I miss the opportunity? You are talking about women versus men, and all that blah, blah. To begin with, I am old enough now, at 83 and I have been involved so long in political activity, although I never ran for a seat in the House of Commons. I was too scared to run against Chubby Power. If I had, I would have been trounced. One has to remember that the women's role was not exactly as it is now. Back in those days the woman's role was that of wife and mother. That is what they were there for and they were not always free to enter politics, especially if they were married. That is just one of the angles that is forgotten.

Many times over the years, I have dealt with welfare, and in regard to the basis for welfare I have a few pet peeves with respect to institutions, of the kind that have been brought forward today by Father Dussault.

For example, in a family where the mother or the father is in an institution and then, all of a sudden, is not mobile enough to carry on, that person has to leave the institution. That is a

[Traduction]

des raisons pour lesquelles, et je dis les choses de façon brutale, nous ne nous occupons pas de nous-même pour nous procurer ce dont nous avons besoin.

Le sénateur Inman: Voulez-vous dire que les hommes devraient faire entrer plus de femmes à la Chambre des communes?

Le sénateur Rowe: Je parlais des personnes de plus de 65 ans, ou de tout autre âge arbitrairement fixé.

Le sénateur Inman: Je travaille depuis 1916 à cette question sur le plan politique. Nous avons longuement combattu pour que les intérêts des femmes soient reconnus. Elles étaient très apathiques. Elles ont fait beaucoup de chemin depuis et elles commencent à s'activer dans ce domaine. Vous parliez en particulier, du nombre de femmes à la Chambre des communes, et je me demande pourquoi certains des députés ne décideraient pas ensemble d'intégrer davantage de femmes parmi eux.

Le sénateur Rowe: Sénateur Inman, je voulais dire ceci: si les Canadiennes voulaient réellement faire quelque chose pour améliorer leur représentation par des femmes, elles pourraient le faire. De même, si les personnes âgées du Canada ou de tout autre pays voulaient améliorer leur situation et s'y décidaient vraiment, elles le pourraient.

Le président: Cela soulève une question capitale sur laquelle nous n'avons pas cessé d'insister. Les citoyens âgés ne sont pas du tout organisés; par conséquent, même si rien d'autre ne se passe dans ce Comité, nous aurons du moins fait circuler suffisamment d'informations, je l'espère, pour les pousser à agir.

Le sénateur Quart: J'ai tant de questions qu'il faudra que je les trie, mais pourrais-je en passant répondre au sénateur Croll?

Le président: Non, pas le sénateur Croll, le sénateur Rowe.

Le sénateur Quart: Et bien, vous aussi sénateur.

Le président: Oh, oh!

Le sénateur Quart: Comment puis-je ne pas saisir cette occasion? Vous parlez des femmes contre les hommes, de cette vieille querelle. Pour commencer, je suis maintenant bien âgé, avec mes 83 ans, et je participe depuis bien longtemps à la vie politique, quoique je n'aie jamais essayé d'obtenir un siège à la Chambre des communes. J'avais trop peur d'affronter le «Chubby Lover». J'aurais été battu à plates coutures. Il faut se souvenir que le rôle des femmes n'était pas exactement ce qu'il est aujourd'hui. Autrefois, elles étaient épouses et mères. C'était leur raison d'être et elles n'étaient pas toujours libres de faire de la politique, surtout si elles étaient mariées. C'est un des aspects qu'on oublie.

Pendant toutes ces années, je me suis occupé à bien des reprises d'aide sociale et j'ai quelques sujets de récrimination à propos d'institutions semblables à celles dont a parlé aujourd'hui le père Dussault.

Par exemple, dans une famille où l'un des parents se trouve dans une institution, si brusquement il n'est plus assez vaillant, il lui faut la quitter. C'est une chose terrible. La famille a du

[Text]

terrible thing. It is hard for that family to find another institution in which this person will be taken care of. I know many cases like that. This has caused dreadful hardship to the family, not financially but through worry about finding another suitable place.

Along these lines I am thinking of some of the ideal senior citizens' homes, not apartments. I know a lot of things about apartments. This is a senior citizens' home that I am speaking of. I can safely speak about them, because I have visited many across Canada, and I have visited some in England and in Wales and in Scotland and in a few other countries. There are two that stand out in my memory. One of them is in Cornwall, a provincial institution. I am sure it is operating in the same way as it did about seven or eight years ago. The other one is in Sillery, Quebec, which I consider ideal. It started out as a parochial institution for children and older people. Now it has become a provincial one. It is non-partisan. There, as in the one in Cornwall, they have an infirmary. The one in Cornwall is a little more advanced, because they have operating rooms for surgery and so on and so forth. In the one in Quebec, they have made arrangements with the Jeffrey Hale's Hospital and with the Laval Hospital and with the St.-Sacrement Hospital to take in women or men for operations or for some other treatment. But those people still retain their rooms in the institution. So if you are fortunate enough to be taken into this institution in the beginning, they do not in any way interfere with you until you are taken out feet first by an undertaker. That, I think, is the ideal situation. It is the same thing in both Cornwall and Sillery, Quebec.

With regard to the senior citizens getting help from their own families, I would like to mention what is being done in the province of Quebec. I am not trying to discuss the political angle about what we have in Quebec, but I think that as far as that is concerned, you would not find any change with regard to welfare. We are probably even more generous. However, throughout the province of Quebec it may be that things stand still. It is something like the Chinese, with filial piety. There is still a place for the old person, either in the corner of the house or in some comfortable convenient place. There is still a large amount of that kind of sentiment among Quebecers. It is a sort of general feeling in Quebec.

I am not trying to say that the old person, either man or woman, should sit in the corner deaf, and maybe dumb as well, or at least mentally deficient. I think that that person would be happier in an institution, but somehow the family seems to feel that it is dreadful to put that older person into a home.

On the other hand, I know of a case of a veteran who went to a veterans' hospital. He was a major in the war. I myself spoke to his son who was a major in the war. He said that his father would not leave that institution. It was not that his son or daughter did not think of him or would not go to him or were not considerate; it was a case that he was happier with his buddies where they could talk on the same level. That is an important point.

[Traduction]

mal à trouver une autre institution. Je connais beaucoup de cas semblables, qui posent des difficultés considérables à la famille, pas sur le plan pécuniaire, mais parce qu'elle doit se débrouiller pour lui trouver une autre place convenable.

Dans cet ordre d'idées, je pense à certains des foyers pour citoyens du troisième âge, je ne parle pas d'appartements, j'en sais beaucoup trop là-dessus. Je veux parler d'un foyer pour personnes âgées. Je connais bien la question parce que j'en ai visité beaucoup d'un bout à l'autre du Canada, et certains aussi en Angleterre, aux pays de Galles, en Écosse et dans quelques autres pays. Je me souviens de deux en particulier. L'un, à Cornwall, est une institution provinciale. Je suis convaincu qu'il est géré exactement comme il l'était il y a sept ou huit ans. Le deuxième est à Sillery, au Québec, et je le considère comme l'idéal en ce domaine. Pour commencer, c'était une institution paroissiale pour enfants et personnes âgées. Maintenant, c'est devenu une institution provinciale, qui n'a pas de préférences politiques. Comme le foyer de Cornwall il a une infirmerie. Celui de Cornwall est un peu plus moderne, avec des salles de chirurgie et ainsi de suite. Dans celui du Québec, des ententes ont été passées avec l'hôpital Jeffrey Hales, avec l'hôpital de Laval et celui du Saint-Sacrement qui acceptent de prendre des patients ou des patientes pour des interventions chirurgicales ou pour d'autres traitements. Mais ces malades conservent leur chambre à l'institution. De cette façon, si quelqu'un a la chance d'y être accepté, il n'a plus aucun problème, jusqu'à la fin de ses jours. Cela me paraît être la situation idéale. C'est la même chose à Cornwall et à Sillery.

Quant à l'aide que les citoyens âgés peuvent obtenir de leur famille, j'aimerais parler de ce qui se fait au Québec. Je ne voudrais pas sembler présenter sous un angle politique ce que nous avons au Québec, mais j'estime qu'à cet égard, il n'y a eu aucun changement sur le plan de l'aide sociale. Nous sommes probablement encore plus généreux à leur endroit. Néanmoins, il est possible qu'au Québec les choses ne changent pas, un peu comme en Chine où on pratique la piété filiale. Les personnes âgées ont encore leur place dans la maison, que ce soit dans un coin ou dans un endroit confortable. Ce sentiment prévaut encore beaucoup, et de façon à peu près générale, au Québec.

Je ne prétends pas que les personnes âgées, hommes ou femmes, qui sont sourds ou muets, ou à tout le moins mentalement déficients doivent demeurer confinés dans un coin de la maison. Mieux vaudrait les mettre dans une institution, mais il semble que la famille juge inacceptable de placer un vieillard dans un foyer.

Par ailleurs, je connais le cas d'un ancien combattant qui a été envoyé dans un hôpital d'anciens combattants. Il avait le grade de major pendant la guerre. J'ai parlé à son fils qui était lui aussi major pendant la guerre. Il m'a confié que son père ne voudrait pas quitter l'institution. Ce n'est pas que son fils ou sa fille ne pensaient ni ne s'intéressaient à leur père ou n'avaient aucune considération pour lui; en fait, cet homme était plus heureux parmi ses anciens camarades d'armes avec qui il se sentait sur le même plan; c'est là un facteur important.

[Text]

I would like to mention another angle about your organization which I think is marvellous. I considered it a privilege to open your bazaar last year. There I saw so many wonderful things. There was one man who admitted that he had started painting at a certain age, and he had 60 or 70 paintings. I also understand that they have a fashion show. I would suggest that one of the senators should volunteer to be the businessman in that fashion show next year. How about it?

An Hon. Senator: How about a model?

Senator Quart: The model is here.

Senator Deschatelets: I know this very well. I presided a year ago.

Senator Quart: You picked a beauty. I am suggesting that someone should model. There was a former parliamentarian who worked at the bazaar. I can tell you that it was a wonderful thing for me, because I bought so many things for my grandchildren and great grandchildren. I think the bazaar you have is a marvellous idea. It gives one the opportunity to see what these people of a certain age are able to do. Then, with the fashion show, many of them made their own gowns. It was a fine thing to do. If they want an old parliamentarian, will you volunteer? Furthermore, I would suggest to Mrs. Boyce that she send invitations to the senators, and I will try to line them up and they will have the time of their lives.

Senator Norrie: I agree with Senator Quart very definitely. I would like to mention a couple of homes in the maritimes that are run by the United Church, although they are exclusively non-denominational and there is no partisanship whatsoever. In those cases you have to go in walking. You cannot go in on a stretcher. But there is a nursing home in connection with each one, and all you do is go across the corridor and you are in the nursing home. Up to the final stage, some people object to going into the nursing home, but that is the last stage in their lives and it is difficult for them. Those places are all beautifully run. I think the best solution to senior citizens homes is to have a nursing home in conjunction with them.

Senator Quart: It is the only solution.

Senator Rowe: Could we join it?

Senator Norrie: Absolutely.

The Chairman: In your recommendation No. 4, you recommend a flexible retirement at age 60. We are not quarrelling with that. That is your recommendation, in any event.

In recommendations 5, 6 and 7 you make some recommendations that we need to look at. You recommend that all retirement pensions be adjusted periodically to keep them in line with the cost of living. You also recommend that pensions be adjusted according to an index especially computed to reflect the needs of older people. There are two ideas there, one in regard to the cost of living and the other in regard to the special needs of older people. These points are pretty well admitted.

Witnesses have come before this committee time and time again and have said that they cannot afford to index pensions. Have you any ideas to help us, other than that this is a wishful

[Traduction]

J'aimerais parler d'un autre aspect de votre organisation que je trouve merveilleuse. J'ai ressenti comme un privilège de pouvoir inaugurer votre vente de charité l'an dernier. J'y ai vu tant de choses. Il y avait là un homme qui admettait avoir commencé à peindre à un âge assez avancé et qui possédait 60 ou 70 tableaux. Je crois également que vous tenez un défilé de mode. Je propose que l'un des sénateurs se porte volontaire pour patronner le spectacle l'an prochain. Qu'en dites-vous?

Une voix: Comme mannequin?

Le sénateur Quart: Nous l'avons déjà trouvé.

Le sénateur Deschatelets: Je le sais très bien. J'ai présidé le spectacle il y a un an.

Le sénateur Quart: Vous avez choisi une beauté. Je propose que quelqu'un soit mannequin. Un ancien parlementaire a déjà participé à la vente de charité. Pour ma part, j'ai trouvé cela merveilleux car j'y ai acheté beaucoup de choses pour mes petit-enfants et arrière-petits-enfants. A mon avis, l'idée d'une vente de charité est excellente. Ainsi, chacun peut voir ce que les personnes d'un certain âge peuvent réaliser. Le défilé de mode a permis à de nombreuses personnes de faire leurs propres robes. C'était une bonne idée. Si l'on a besoin d'un vieux parlementaire, vous portez-vous volontaire? En outre, je propose à M^{me} Boyce d'envoyer des invitations aux sénateurs. Je m'occuperai d'eux; ils se donneront du bon temps.

Le sénateur Norrie: Je suis tout-à-fait d'accord avec le sénateur Quart. J'aimerais mentionner le cas de quelques foyers des provinces Maritimes qui sont dirigés par l'Église Unie; ces foyers ne sont pas confessionnels et il n'y règne aucun esprit sectaire. Les personnes qui y habitent doivent être en bonne santé; les malades n'y sont pas admis. Chaque foyer possède toutefois un service d'infirmerie et il suffit de traverser un corridor pour y avoir accès. Au dernier moment, certaines personnes refusent d'y aller car elles sont à la dernière étape de leur existence et c'est pour elles une chose difficile. Ces établissements sont toutefois administrés de main de maître. A mon avis, la meilleure solution consiste à adjoindre une infirmerie aux foyers pour personnes âgées.

Le sénateur Quart: C'est la seule solution.

Le sénateur Rowe: Pourrions-nous le faire?

Le sénateur Norrie: Absolument.

Le président: Au n° 4, vous recommandez une retraite non obligatoire à l'âge de 60 ans. Nous ne remettons pas cela en question. Quoi qu'il en soit, c'est votre recommandation.

Aux n°s 5, 6 et 7, vous faites des recommandations qu'il nous faut examiner. Vous recommandez que toutes les pensions de retraite soient rajustées périodiquement de façon qu'elles cadrent avec le coût de la vie. Vous recommandez aussi que les pensions soient rajustées selon un indice spécialement calculé pour traduire les besoins des personnes âgées. Il y a deux idées, l'une concernant le coût de la vie, et l'autre, les besoins particuliers des personnes âgées. Ces points sont parfaitement admis.

Des témoins comparaissent continuellement devant le Comité, et nous disent ne pas pouvoir se permettre des pensions indexées. Avez-vous des idées pour nous aider? Non pas

[Text]

thinking point, that is, that you would like it this way? Can you help us by giving us more than mere thoughts?

Mr. Smith: I think I can, Mr. Chairman, from my background, because I was Vice-President of Metropolitan Life.

The Chairman: You ought to know.

Mr. Smith: There is no reason why you cannot index anything if you pay for it ahead of time. If we are collecting taxes, or charging people over their lifetime for doing it, for old age security, there is no reason why, if you put the money in earlier on, you cannot adjust it to a reasonable index.

The Chairman: What we are talking about is the pension. The government indexes my pension. You have a pension from Metropolitan Life.

Mr. Smith: Which is not indexed.

The Chairman: Then Metropolitan Life says they cannot index your pension, or could not have indexed your pension. It is a pretty good organization. If they cannot do it, there are lots of others who can.

Other than wishing that it be done, have you any other ideas? If Metropolitan Life says they cannot do it, and other people outside say they can do it, there may be something to that.

Mr. Smith: I do not think Metropolitan Life has ever said they cannot do it. What they object to is, for instance, going in as the government did and saying that this is to come in in this way, although it is not funded in any way. Then it runs up into the stratosphere later on. But if you have a reasonable amount of index, it can be done. It is a question of talking about something that is going to be reasonable, where you collect enough in the first place and as you go along. Then, all you really have is a larger pension. I am not saying it could be indexed to 10 per cent per annum inflation. That is ridiculous and we do not expect that.

The Chairman: Let us assume it is 5 per cent. How could they finance your pension?

Mr. Smith: At 5 per cent?

The Chairman: At 5 per cent.

Mr. Smith: By charging enough money. They never charged me anything . . .

The Chairman: The ordinary man in Canada pays 1.8 or 2 per cent. If they increased that right from the beginning, he probably would have had to pay 7 per cent.

Mr. Smith: I do not think so. It would have to be a little more. I do not know what the pension would be, but you can put some of it in. That is the important point.

The Chairman: Anyway, the people who have come before us, responsible, substantial people, have said they cannot do it, that it is too expensive. Other than your own experience, it is your view?

Mr. Smith: It is my view.

[Traduction]

des désirs que vous aimeriez voir devenir des réalités. Pouvez-vous nous aider en nous fournissant davantage que de simples points de vue?

M. Smith: Je pense pouvoir le faire, Monsieur le président, en raison de mes antécédents, car, j'ai été vice-président de la Métropolitaine.

Le président: Vous devriez savoir.

M. Smith: Il n'y a aucune raison pour ne pas pouvoir indexer quoi que ce soit si l'on a payé la chose à l'avance. Si nous percevons des impôts des gens pendant toute leur vie aux fins de la sécurité de la vieillesse, il n'y a pas de raison pour qu'on ne puisse, en plaçant cet argent, rajuster les pensions selon un indice raisonnable.

Le président: Nous parlons ici de pension. Le gouvernement indexe la mienne. Vous en avez une de la Métropolitaine?

M. Smith: Qui n'est pas indexée.

Le président: La Métropolitaine dit alors qu'elle ne peut ou n'a pu indexer votre pension. C'est une très bonne organisation. Si elle ne le peut, il y en a bien d'autres qui le peuvent.

Vous souhaiteriez que cela soit, mais avez-vous d'autres idées? Si la Métropolitaine dit qu'elle ne peut le faire, et que d'autres affirment pouvoir le faire, il y a peut-être quelque chose là-dedans.

M. Smith: Je ne pense pas que la Métropolitaine ait jamais dit qu'elle ne pouvait le faire. Ce à quoi elle s'oppose, par exemple, c'est au fait de dire, comme le gouvernement l'a fait, que le régime fonctionnera de cette façon bien qu'il ne soit nullement financé. On se retrouvera alors plus tard dans la stratosphère. Mais s'il y a une indexation raisonnable, on peut le faire. Il s'agit de parler de choses qui seront raisonnables, de recueillir assez d'argent au tout début et avec le temps. Vous avez alors une pension plus élevée. Je ne dis pas qu'elle pourrait être indexée à 10 pour cent par année. C'est ridicule, et ce n'est pas ce que nous recherchons.

Le président: Présumons que ce soit 5 pour cent. Comment pourrait-il financer votre pension?

M. Smith: A 5 pour cent?

Le président: A 5 pour cent.

M. Smith: En me demandant assez d'argent. Mais elle ne m'a jamais demandé quoi que ce soit—

Le président: Au Canada, une personne paie ordinairement 1.8 ou 2 pour cent. Si l'on avait dès les débuts augmenté ce droit, elle aurait probablement dû payer 7 pour cent.

M. Smith: Je ne pense pas. Ce devrait être un peu plus. Je ne sais ce que serait la pension, mais vous pouvez mettre un peu plus. C'est l'important.

Le président: Quoiqu'il en soit, ceux qui ont comparu devant vous, un nombre appréciable de personnes responsables, nous ont dit qu'ils ne pouvaient le faire, que c'était trop coûteux. Mise à part votre propre expérience, est-ce votre point de vue?

M. Smith: Oui.

[Text]

The Chairman: That is fine. It is as good as my view.

Senator Rowe: Let me say that I am very interested in what is a new concept, in preparing ahead of time for indexing later on. I do not think I heard that mentioned before, speaking right off the bat.

May I say that, when I have finished, I would like to have the views of Senator Buckwold on this. Senator Buckwold has had vast experience in this business. However, you used the term "reasonable index," and then you qualified it and said that 10 per cent would be too high to think about. But surely any index, to be reasonable, is going to do what you want it to do. It has got to be able to compensate for the inflation rate, no matter what that rate is.

Mr. Smith: I do not agree with that. That would become unreasonable, if everyone were indexed and it went on indefinitely. At some place you have to draw the line. You have to pull in your expenses and try to cut down a little, as the government is doing and as the provinces are trying to do. They are trying to keep it down, in the case of the hospitals and in the case of the schools. They are going to have to do that, and they will have to stick with it. That is why I say that you cannot give carte blanche to all of them to go ahead as they wish.

Senator Rowe: It seems to me that to compare an individual at 75 years of age, whose income to start with is at the very minimum, with someone who is saying "The government is retrenching, or this university is retrenching and therefore you should retrench" would be utterly unreasonable.

Mr. Smith: You are talking about a person with the so-called minimum wage.

Senator Rowe: And that, I think, constitutes about the majority.

Mr. Smith: The figures have been very high on that. That is where we have to put in a lot of drive to get these people into that stage. There are a lot of technical problems in doing this. If they earn \$500, you cut them back on the Guaranteed Income Supplement. We know that problem. It may be that the indexing should only be applied to a pension of up to \$12,000 or \$15,000 and not beyond that. There are all sorts of problems there.

The Chairman: Well, we have raised the question. It is an important point and we are glad that it came up. We have other witnesses who are waiting, and we are very thankful to you, indeed, Father Dussault, and also to Mr. Smith and Mrs. Boyce who have come with you. We thank you all very much. You have been very helpful to us.

Rev. Dussault: Thank you.

The Chairman: Honourable senators, we have with us the Canadian Association of University Teachers. The representatives are: on my immediate left, Dr. Donald C. Savage, the Executive Secretary. Next to him is Dr. Ronald Bercov, the President. He is from Alberta. Then there is Dr. Ronald Levesque and Dr. Robert Léger, both of them professional officers of the Association. Mr. Savage will speak first.

[Traduction]

Le président: C'est bien. votre point de vue est aussi bon que le mien.

Le sénateur Rowe: J'aimerais dire que je m'intéresse beaucoup à une nouvelle formule qui consiste à préparer à l'avance, l'indexation future. Je ne pense pas en avoir entendu parler auparavant.

Lorsque j'aurai terminé, j'aimerais entendre le point de vue du sénateur Buckwold à cet égard. Le sénateur Buckwold a une vaste expérience dans ce secteur. Mais vous avez utilisé l'expression «indice raisonnable», puis vous avez dit que 10 p. 100 serait trop élevé. Mais il est certain que tout indice, pour être raisonnable, correspondra à ce que vous voulez qu'il soit. Cet indice doit pouvoir contrebalancer le taux d'inflation, quel qu'il soit.

M. Smith: Je ne suis pas d'accord. Il deviendrait déraisonnable d'indexer tout le monde indéfiniment. Il faut mettre un point final quelque part. Il faut comprimer les dépenses comme le gouvernement le fait et comme les provinces essaient de le faire. Ils essaient de maintenir leurs frais à un niveau peu élevé, notamment dans les secteurs des hôpitaux et des écoles. C'est ce qu'ils doivent faire et ce qu'ils devront continuer à faire. C'est la raison pour laquelle je dis que vous ne pouvez donner carte blanche à tous, laisser tout le monde agir comme il l'entend à cet égard.

Le sénateur Rowe: Il me semble qu'il n'est vraiment pas raisonnable de comparer une personne de 75 ans, dont le revenu de départ est le revenu minimum, avec quelqu'un qui dit: «Le gouvernement ou telle université comprime ses dépenses et vous devriez en faire autant.»

M. Smith: Vous parlez d'une personne qui retire le salaire minimum.

Le sénateur Rowe: C'est d'ailleurs à mon avis le cas de la majorité.

M. Smith: Les chiffres sont très élevés à cet égard, c'est-à-dire les cas où nous devons faire beaucoup pour amener les gens à ce stade. Cela pose de nombreux problèmes techniques. S'ils gagnent \$500, vous les ramenez au supplément de revenu garanti. Nous connaissons ce problème. L'indexation ne devrait peut-être s'appliquer qu'à une pension de moins de \$12,000 ou \$15,000. Il y a toutes sortes de problèmes en cause.

Le président: Nous avons soulevé la question, et en sommes heureux. C'était un point important. Nous avons d'autres témoins qui attendent, et nous vous remercions beaucoup, M. Dussault, tout comme nous remercions M. Smith et M^{me} Boyce qui vous accompagnaient. Vous nous avez été très utiles.

Le Père Dussault: Merci.

Le président: Honorables sénateurs, nous avons avec nous aujourd'hui les représentants de l'Association canadienne des professeurs d'université. À ma gauche immédiate, M. Donald C. Savage secrétaire administratif suivi de M. Ronald Bervoc, président, qui vient d'Alberta. Ensuite M. Robert Léger M. Ronald Lévesque, tous deux agents spécialisés de l'Association. M. Savage prendra la parole le premier.

[Text]

Dr. Donald C. Savage, Executive Secretary, Canadian Association of University Teachers: Thank you, Mr. Chairman. Honourable senators, it is an honour to be able to present our views to you. The Canadian Association of University Teachers has 23,900 members in the universities in all provinces in this country, in some 55 associations in degree-granting universities and university colleges; in fact, in all universities and university colleges of that nature, except for the campuses of the University of Quebec.

The CAUT has been interested and involved in the question of pensions for university teachers almost from its inception a little over 25 years ago. The matter has raised many problems, and some of those problems are still unresolved. We believe, and we recommend to you, that the system of pensions in this country should be so arranged that it is possible for those who wish to retire at 65 to do so with reasonable pension arrangements.

We have had strong feelings about this over the last quarter of a century. We think there are some steps that can be taken to ensure that this is likely to happen. For instance, we believe—and I understand that the Minister of National Health and Welfare has indicated to you that it is her view as well—that pensions should be immediately vested and that, as far as possible, this should be done generally, and certainly in the university community, and that they should be rendered as portable as possible.

If a person is able to retire with an adequate pension at 65, then we believe that university professors in particular, and the general population, should have the right to continue on in their occupations if they so desire and if they have the capability to do so. Therefore, we would support either a recommendation from the committee to increase the mandatory retirement age to 70, or some other figure, or to abolish it altogether. But we would not like to see the age at which people feel obliged to retire increase with that decision. In other words, if the committee were to recommend, as in United States, that the mandatory age of retirement would be 70, we would not like to see the system so arranged that everyone would be obliged to stay on until they were 70. Therefore, the pension should be funded so that it is realistic that a person would be able to retire at age 65. If the pension is funded on the assumption that people will retire at 70, then, of course, there will be penalties levied against those who attempt to retire at age 65. We hope your committee will take that into consideration in any recommendations which you make concerning the mandatory retirement age.

In addition to those considerations, we have for some time also believed that there is a measure of discrimination against women in relation to the payment of pensions. In particular, we believe that pensions should be calculated on a single actuarial table throughout the country, and not divided between men and women, and that payouts of pension should therefore be on an annual basis equal for men and women. We put that point of view to the Canadian Human Rights Com-

[Traduction]

M. Donald C. Savage, secrétaire administratif, Association canadienne des professeurs d'université: Merci, Monsieur le président. Honorables sénateurs, c'est un honneur pour nous de pouvoir présenter nos points de vue. L'Association canadienne des professeurs d'université comprend 23,900 membres, faisant partie des universités de toutes les provinces du pays, et de 55 associations d'universités et de collèges universitaires; en fait, de tous les collèges universitaires et de toutes les universités, sauf du campus de l'université du Québec.

L'Association s'intéresse à la question des pensions des professeurs d'université et s'en occupe pratiquement depuis sa formation, il y a un peu plus de 25 ans. La question a soulevé de nombreux problèmes, dont certains ne sont pas encore résolus. Nous croyons que le système de pension devrait être organisé de façon à permettre à ceux qui souhaitent prendre leur retraite à l'âge de 65 ans de le faire en recevant une question raisonnable, et nous recommandons qu'il en soit ainsi.

C'est notre avis depuis 25 ans. Nous pensons que certaines mesures pourraient être prises afin de s'assurer qu'il en sera probablement ainsi. Par exemple, nous estimons et je crois savoir que le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social vous a déclaré avoir la même opinion, que les cotisations devraient immédiatement compter pour les pensions et, dans la mesure du possible, surtout dans le milieu universitaire, être autant que possible transférables.

Si une personne peut prendre sa retraite à l'âge de 65 ans et recevoir une pension convenable, nous croyons alors que les professeurs d'universités, en particulier, et la population en général devraient avoir le droit de continuer à travailler s'ils en ont le désir et la capacité. Nous pensons donc que le comité devrait recommander soit de hausser l'âge de la retraite obligatoire à 70 ans ou plus, soit de l'abolir complètement. Néanmoins, nous ne voudrions pas que cette décision ait pour effet de hausser l'âge auquel les personnes se sentent obligées de prendre leur retraite. En d'autres termes, si le Comité recommandait, comme aux États-Unis, que l'âge de la retraite obligatoire soit porté à 70 ans, nous ne voudrions pas que le système soit organisé de façon à ce que tous les travailleurs soient obligés de demeurer sur le marché du travail jusqu'à 70 ans. Par conséquent, les régimes de pension devraient fonctionner de façon à ce qu'il soit réaliste pour une personne de prendre sa retraite à l'âge de 65 ans. Si les régimes de pension se fondent sur l'hypothèse voulant que les travailleurs prendront leur retraite à l'âge de 70 ans, alors, bien entendu, ceux qui essaieront de quitter le marché du travail à l'âge de 65 ans seront pénalisés. Nous espérons que votre comité tiendra compte de ce fait lorsqu'il fera des recommandations concernant l'âge de la retraite obligatoire.

De plus, pendant un certain temps, nous avons également cru que les femmes étaient victimes de discrimination en ce qui a trait au paiement des prestations de pension. Nous croyons, tout particulièrement, que les pensions devraient être calculées en fonction d'une table actuarielle unique pour tout le pays et que les prestations devraient donc être fondées sur une base annuelle qui serait la même tant pour les hommes que pour les femmes. Tout récemment, c'est-à-dire lundi dernier, nous

[Text]

mission most recently this Monday, and we would hope that your Committee could be persuaded of the merits of that point of view, which is outlined in the brief and in detail in one of the appendices to it.

That, in general, is our position. I would like to ask Mr. Léger to speak briefly concerning two matters, the research that we have undertaken on this matter, particularly in relation to the effects that these changes would have upon the staff in the universities, and the kind of consultation by which we have attempted to secure the views of our members in relation to the points put forward to you today.

The Chairman: Thank you, Dr. Savage.

M. Robert Léger (Officier professionnel chargé des avantages économiques et de salaires, Association canadienne des professeurs d'université): Monsieur le président, honorables sénateurs, j'aimerais résumer brièvement la partie centrale de notre mémoire. Notre premier chapitre traite des types de plans de retraite dans les universités canadiennes. La conclusion de ce premier chapitre est qu'il y a une très grande variété dans les plans de retraite dans nos universités. Ce qui a comme résultat qu'il est très difficile de transférer un plan de retraite d'une université à une autre.

Au début du deuxième chapitre, nous parlons des professeurs déjà à la retraite. La conclusion de cette partie est que nous avons un certain nombre de professeurs à la retraite qui ont des régimes de retraite inadéquats. C'est-à-dire que, comparée aux salaires qu'ils faisaient à l'université avant de se retirer, leur pension est vraiment très basse. Nous avons aussi demandé l'opinion des professeurs dans les différentes universités canadiennes. Nous avons aussi demandé l'opinion des associations locales. Car, ce sont deux choses différentes. Comme vous le savez, nous représentons des associations locales de chaque université. Nous avons demandé aussi l'opinion des membres individuels.

Les associations locales, en général, favorisent un changement à l'âge obligatoire de la retraite, cela, malgré qu'il y en ait un certain nombre qui sont opposés à tout changement. Quant aux professeurs individuels, nous les avons invités à présenter leur opinion dans notre bulletin publié six fois par année. Nous avons reçu à peu près 300 réponses, et les résultats étaient à peu près semblables à ceux des associations. Ce qui est intéressant, par exemple, ce sont les commentaires que ces professeurs nous ont donnés. Notre mémoire est beaucoup trop court pour résumer adéquatement ces commentaires, mais c'était vraiment l'intérêt de ce sondage. Les professeurs ont expliqué pourquoi ils avaient telle opinion, et nous avons essayé quand même d'inclure quelques-uns de ces commentaires.

En plus de cela, nous avons demandé à quelques institutions, dont l'université de l'Alberta, de nous aider à tenter de prévoir quels seraient les résultats possibles d'un changement à l'âge de la retraite. En résumé, cette simulation par ordinateur à l'université de l'Alberta montre que, si l'âge de la retraite obligatoire était portée à 70 ans, et que l'âge normal de la retraite était aussi porté à 70 ans—en d'autres mots, si les professeurs étaient obligés de se retirer à 70 ans, mais pas

[Traduction]

avons fait connaître ce point de vue à la Commission canadienne des droits de la personne, et nous espérons que votre comité sera persuadé des avantages que comporte ce point de vue indiqué dans la mémoire et détaillé dans l'un des appendices.

Voilà notre opinion en général. J'aimerais demander à M. Léger de nous parler brièvement de deux questions, d'abord des recherches que nous avons entreprises à ce sujet, tout particulièrement des effets que ces changements auraient sur le personnel des universités, et ensuite de la façon dont nous consultons nos membres afin de connaître leur opinion sur les points que nous vous avons présentés aujourd'hui.

Le président: Merci M. Savage.

Dr. Robert Léger (Professional Officer in charge of economic and salary affairs, Canadian Association of University Teachers): Mr. Chairman, honourable Senators, I would like to give you a short summary of the central part of our brief. The first chapter deals with the types of pension plans available in Canadian universities. It concludes that there are many types. It is therefore quite difficult to transfer a pension plan from one university to another.

The beginning of the second chapter talks about retired professors. The conclusion on that part is that there are a great number of retired professors with inappropriate pension plans. In other words, in comparison with their salary before they retired, their pension is very low. We also asked professors from various Canadian universities for their opinion as well as some local associations. For indeed, these are two very different entities. You are probably aware that we represent the local associations of every university. We also asked some individual members for their opinion.

The local associations, in general, were in favour of changing the mandatory retirement age, even while some of them were opposed to any kind of change. As for individual professors, we asked them to submit their opinion in the bulletin which is issued six times a year. We received about three hundred answers and the results were very similar to the opinion of the associations. The comments made by these professors are very interesting. Our brief is much too short to give an adequate summary of these comments, but that was the most interesting aspect of the survey. The professors explained the reasons and wherefores of their opinions and we tried to include some of them in our brief.

Moreover, we asked some institutions, such as the University of Alberta, to help us try to predict the possible results of a change in the mandatory retirement age. The computer simulation done at the University of Alberta shows that if the mandatory retirement age as well as the normal retirement age were increased to 70 years of age, in other words, if professors had to retire at 70 and not before, the consequences for our universities would be rather drastic. However, if early retire-

[Text]

avant, ceci aurait des effets assez sévères sur nos universités. Par contre, si on permet la retraite anticipée, tout en ayant un âge obligatoire aboli, ou porté à 70 ans, les résultats seraient beaucoup moins désastreux.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président—Mr. Chairman will you permit me a question here?—Lorsque vous dites que l'université de l'Alberta, là le sentiment est que, si on retardait l'âge de 65 à 70, cela créerait des embarras, des problèmes. Pourriez-vous élaborer quels genres de problèmes il y aurait?

M. Léger: Tout d'abord, ce n'est pas vraiment un sentiment, car, ce que l'on a fait, c'est une étude de simulation par ordinateur. On a essayé de prévoir ce qui arriverait. Non pas que l'on puisse prévoir, évidemment. Alors, ce qui arriverait, c'est ceci. Supposons qu'on obligeait tout le monde à se retirer à 70 ans, mais pas avant. Cela augmenterait tout d'abord les coûts des universités, les coûts en salaires.

Un autre résultat, la moyenne d'âge des professeurs augmenterait encore plus. Comme vous le savez, dans le moment, dans les universités canadiennes, la moyenne d'âge des professeurs augmente. Par exemple, il faut prendre l'université de l'Alberta où la moyenne d'âge, en 1977, était de 43 ans point quelque chose. Dans quelques années, elle sera aux alentours de 47. Alors, porter l'âge de la retraite à 70 ans, et forcer tout le monde à se retirer à 70 ans, cela aurait comme effet d'augmenter encore plus cette moyenne. Ça va?

Le sénateur Deschatelets: Oui.

M. Léger: Cela aurait aussi l'effet suivant, c'est qu'il y aurait beaucoup moins de professeurs qui seraient engagés, car il y aurait de plus en plus de professeurs âgés, et il y aurait beaucoup moins de place pour les jeunes professeurs.

Un autre résultat, c'est qu'il y a certains professeurs qui voudraient se retirer avant, mais qui en seraient empêchés, même s'il semble qu'ils devraient se retirer à 65 ans, ou après. Est-ce que cela répond à votre question?

Le sénateur Deschatelets: Oui, très bien.

M. Léger: Sur la question des coûts, c'est aussi un professeur de l'université du Manitoba, le professeur Konapasek, qui a fait une petite recherche sur les coûts, et les résultats sont essentiellement les mêmes que ceux obtenus à l'université du Manitoba.

Sur la question des fonds de retraite, ou des fonds de pension et de bénéfices pour les deux sexes, comme le Dr. Savage l'a expliqué, nous demandons que les bénéfices annuels soient les mêmes pour les deux sexes.

Je pourrais élaborer un peu là-dessus, mais je préférerais attendre, si vous avez des questions, et si cet aspect vous intéresse, il me fera plaisir d'élaborer.

Dr. Savage: Mr. Chairman, may I conclude that it is our opinion that the majority of professors appear to wish to retire at age 65, but equally there are groups that wish to retire after age 65 and before age 65. If we can devise a system of protections in universities which will effectively allow that to happen, the research at the University of Manitoba seems to indicate that the cost to the universities will not be overpower-

[Traduction]

ment were allowed, and there were no mandatory retirement age or else, if it were increased to 70 years old, the results would be much less disastrous.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, monsieur le président, me permettez-vous de poser une question? You say that, if the retirement age were increased from 65 years old to 70 years old, it would according to the University of Alberta, give rise to quite a few problems. Could you explain to us what kind of problems we would be facing?

Dr. Léger: Well let me tell you that it is not only a feeling, it is a computer simulation study. We tried to predict what would happen. Of course, we cannot really be sure. Well, here is what would happen. Let us suppose that everyone had to retire at 70 but not before. First of all, there would be an increase in university costs, in the cost of salaries.

Another result would be a further increase in the professors' average age. As you know, at the present time, the average age of Canadian university professors is on the increase. Let us take the example of the University of Alberta where the average age was 43 point something in 1977. In a few years, it will probably be approximately 47. So, if the retirement age were 70, and if everyone had to retire at 70, this average would increase still more. Do you understand?

Senator Deschatelets: Yes.

Dr. Léger: It would also have the following results: fewer professors would be hired because there would be more older ones and there would not be any room for young professors.

Another result is that some professors would like to retire earlier, but they wouldn't be allowed to do so even if they felt they should retire at 65 or after. Does this answer your question?

Senator Deschatelets: Yes, thank you.

Dr. Léger: With regard to costs. Another professor this time from the University of Manitoba, Mr. Konapasek, did some research on the costs such action would entail and the results were essentially the same as those of the University of Manitoba.

With regard to pension plans, or pension plans and benefits for both sexes, as Dr. Savage already explained, we are asking that the annual benefits be the same for both sexes.

I would like to elaborate on that issue but I would prefer to wait and see if you have any questions, and if you are interested in this issue, I will gladly give you more details.

M. Savage: Monsieur le président, puis-je conclure en disant qu'à notre avis, la majorité des professeurs semblent vouloir prendre leur retraite à 65 ans mais que d'autres groupes désirent le faire avant et après cet âge. Des recherches effectuées à l'Université du Manitoba démontrent que, si nous pouvons mettre en place dans les universités un système de protection qui garantirait effectivement cette liberté, les coûts

[Text]

ing in those circumstances. Therefore, the cost to the taxpayer in general would not be too high. If we were to make the mandatory and the real age of retirement age 70, the financial cost to the universities would be very great.

Senator Buckwold: What is age of compulsory retirement at universities in Canada now?

Dr. Savage: In most universities it is 65.

Senator Buckwold: I know of one where it is 67. Is that common?

Dr. Savage: No, it is not common.

Senator Buckwold: So basically 65 is the retirement age. I think you have overemphasized the possibility of this committee making the mandatory age of retirement at 70 as a sort of compulsory rather than a voluntary decision on the part of the employee.

The Chairman: That is it.

Senator Buckwold: To my mind, I do not think that really has ever been seriously considered, that everything would be geared to age 70. I would think that basically 65 would still be the normal retirement age, but the proposal is that if someone wished to work to a later age, an older age, they would have the privilege of doing so.

A good part of your brief is based on the unlikely assumption that the work force would be geared to retire at age 70, and that the pensions then would be geared to age 70. I would agree with you that that would have some very horrendous results. You say that you would like to see 60 per cent pensions?

Dr. Savage: That is the figure, yes.

Senator Buckwold: You say your pension plan is adequate. The retiring academic received a pension which is at least 60 per cent of his salary at the time of his retirement. Is that of the last five years or at the time of his retirement?

Dr. Léger: This position was taken in 1957, I think, and from what I remember it was the final salary.

The Chairman: The final salary?

Dr. Léger: Yes.

Senator Buckwold: That would be the highest salary achieved.

Senator Rowe: Where?

Senator Buckwold: In the ten years at the university. The last year of employment would normally be the highest salary. They would expect the pension would be 60 per cent of that.

Senator Rowe: Mr. Chairman, I have a supplementary to that. There are pension schemes at the university level which

[Traduction]

que devront supporter les universités ne constitueront pas un élément prépondérant dans ces circonstances. Par conséquent, le contribuable n'aurait pas à verser des sommes trop élevées de façon générale. Si nous fixions à 70 ans l'âge réel et obligatoire de la retraite, les universités supporteraient des coûts très élevés.

Le sénateur Buckwold: À l'heure actuelle, quel est l'âge de la retraite obligatoire dans les universités canadiennes?

M. Savage: Dans la plupart d'entre elles, il est fixé à 65 ans.

Le sénateur Buckwold: Je sais qu'il est fixé à 67 ans dans l'une d'entre elles. Est-ce là une pratique courante?

M. Savage: Non.

Le sénateur Buckwold: En principe, l'âge de la retraite est donc fixé à 65 ans. Je crois que vous avez trop insisté sur la possibilité pour ce Comité de rendre obligatoire, plutôt que volontaire, la décision pour l'employé de prendre sa retraite à 70 ans.

Le président: C'est exact.

Le sénateur Buckwold: À mon avis, je ne crois pas que l'on n'ait jamais envisagé sérieusement la possibilité de tout orienter vers cet âge de 70 ans. Je serais plutôt d'avis qu'au départ, l'âge normal de la retraite serait maintenu à 65 ans mais la proposition vise à permettre aux travailleurs de demeurer en poste une fois cet âge atteint.

Une bonne partie de votre mémoire est basée sur l'hypothèse improbable selon laquelle on inciterait les travailleurs à prendre leur retraite à 70 ans et les régimes de pension seraient établis en fonction de cet âge. Je suis d'accord avec vous pour dire que cette situation entraînerait certains résultats désastreux. Vous dites que vous aimeriez voir des régimes de pension offrir 60% du traitement?

M. Savage: C'est en effet la proportion que nous avons avancée.

Le sénateur Buckwold: Vous dites que votre régime de pension est acceptable. À sa retraite, le professeur reçoit une pension représentant au moins 60 p. 100 de son traitement au moment de la retraite. Parlez-vous du traitement des cinq dernières années ou de celui qu'il reçoit à la cessation d'emploi?

M. Léger: Je crois que cette décision a été prise en 1957 et, si je me souviens bien, il s'agissait du traitement à la cessation d'emploi.

Le président: Du traitement reçu au moment de la retraite?

M. Léger: Oui.

Le sénateur Buckwold: On parle donc du niveau de traitement le plus élevé.

Le sénateur Rowe: A quelle période?

Le sénateur Buckwold: Au cours des dix années à l'université. Normalement, c'est pendant la dernière année d'emploi que l'on reçoit le traitement le plus élevé. Ils prévoient que la pension représenterait 60 p. 100 de ce traitement.

Le sénateur Rowe: Monsieur le président, j'aimerais obtenir d'autres précisions. Au niveau universitaire, il existe des régi-

[Text]

are based on not one year, but in some cases on the last three years' salary, and in other cases on the three highest years, which normally would be the last three but not necessarily so.

Senator Buckwold: I was just interested in this point.

Dr. Savage: There is a distinction between the recommendation as to what we think a proper living pension should be and the way in which the pensions are, in fact, calculated in the university.

Senator Buckwold: We are aware of that.

Dr. Savage: You are quite correct in saying that the majority of university pension plans do calculate on the basis of a certain number of final years.

Senator Buckwold: I look at your table of pensions that you give in your brief and I find that the average pension of a retiring university professor is in the range of \$11,000, and that the average salary at his retirement is \$26,000. That is an interesting thing. I feel that as a group the result is pretty good compared to the general working public.

M. Léger: A ce sujet là, j'aimerais faire un commentaire. Il est vrai que la moyenne des pensions est de \$11,000, mais ce qui est vrai aussi, c'est la très grande variabilité de ces pensions. Il y a des professeurs qui reçoivent un peu plus que \$11,000, mais il en a beaucoup qui reçoivent beaucoup moins. Il y a des professeurs qui reçoivent des pensions de \$5,000 par année, de \$2,000 par année. Alors, je crois que la moyenne de \$11,000 n'est pas vraiment représentative de tout le monde.

The Chairman: Dr. Léger, Senator Buckwold has not finished his question.

Senator Buckwold: I think that is an important point. Let us be fair about it. A retiree who is getting \$2,000 or \$3,000 did not work very long or did not contribute for very long, or maybe he moved along or around a lot, or he may have taken the vesting out in cash.

We have to look at the amount of the pension of \$11,000 on a salary of \$23,000 at the time of retirement, which represents a pension of about the average, even with the low group, of almost 50 per cent which is not that far off your 60 per cent figure. In your 60 per cent figure are you also including the Canada Pension Plan and the Old Age Security payments, or are you basing your 60 per cent figure just on the pension at the university?

Dr. Ronald Bercov, President, Canadian Association of University Teachers: Mr. Chairman, the \$11,000 does include the Canada Pension Plan, and I think our concept of what an adequate pension is includes the Canada Pension Plan. Let me just say that if the average for all of us is borderline adequate, in that, half of us have an adequate pension and half of us do

[Traduction]

mes de pension qui utilisent comme base non pas le traitement d'une année mais, dans certains cas, celui des trois dernières années; ailleurs, on utilise comme référence les trois années pendant lesquelles le traitement était le plus élevé, ce qui correspond normalement, mais pas forcément, aux trois dernières années.

Le sénateur Buckwold: Je m'intéressais seulement à cette question.

M. Savage: Il faut faire une distinction entre la recommandation portant sur ce que nous jugeons être une pension raisonnable et la façon dont le montant des pensions est calculé dans une université.

Le sénateur Buckwold: Nous sommes au courant de cela.

M. Savage: Vous avez tout à fait raison de dire que la majorité des régimes de pension, au niveau universitaire, sont établis en tenant compte du traitement obtenu pendant un certain nombre d'années précédant immédiatement la retraite.

Le sénateur Buckwold: En jetant un coup d'œil sur le tableau des pensions joint à votre mémoire, je constate que la pension d'un professeur d'université à la retraite s'établit en moyenne à \$11,000 et que le traitement moyen au moment de la retraite est de \$26,000. Voilà un point intéressant. J'estime que la situation de ce groupe est assez enviable par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre active.

Mr. Léger: I would like to comment this point. It is true that the average pension reaches \$11,000 but it is also true that these pensions vary a lot. Some professors receive a little more than \$11,000 but a large number of them receive much less. Some can only get \$5,000 or \$2,000 a year. Thus, I think that the average of \$11,000 is not really representative of the whole group.

Le président: Monsieur Léger, le sénateur Buckwold n'en a pas terminé avec sa question.

Le sénateur Buckwold: Je crois que ce point est important et qu'il faut voir les choses comme elles sont. Un professeur qui obtient \$2,000 ou \$3,000 à sa retraite n'a pas travaillé ou cotisé très longtemps, il n'a pas travaillé longtemps au même endroit ou il a peut-être décidé de convertir sa pension en liquidité.

Il nous faut comparer la pension de \$11,000 et le salaire de \$23,000 au moment de la retraite; même pour le groupe inférieur, cette pension représente presque 50 p. 100 du traitement, ce qui n'est pas très au-dessous de la proportion de 60 p. 100 que vous proposiez. Dans cette proportion de 60 p. 100, tenez-vous compte du Régime de pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse ou vous en tenez-vous simplement à la pension versée par l'université?

M. Ronald Bercov, président, Association canadienne des professeurs d'université: Monsieur le président, ce montant de \$11,000 tient compte du Régime de pensions du Canada et nous croyons qu'il faudrait l'inclure dans l'établissement de toute pension convenable. J'aimerais simplement dire que si le montant moyen versé à chacun d'entre nous est à la limite

[Text]

not have an adequate pension, then that is nothing really to be very proud of.

Senator Buckwold: And perhaps some would be too adequate.

Dr. Bercov: Perhaps.

Senator Rowe: Do the medium and the average do the same work?

Dr. Léger: The medium is lower. It is less.

Senator Buckwold: Did your survey indicate any percentage of university teachers who prefer to work on after age 65?

Dr. Bercov: Yes. Our survey indicated that about 50 per cent of our people would like to retire around age 65; about 25 per cent before that age; and about 25 per cent after that age.

Senator Buckwold: That is interesting.

The Chairman: Would you qualify that? You were saying that about 50 per cent want to go on?

Dr. Bercov: No. About 25 per cent want to go on and 25 per cent want to retire earlier.

The Chairman: And 50 per cent want to retire at age 65. Go ahead. This is an interesting figure.

Senator Buckwold: I was interested in a single actuarial basis for pension. This happens to be one of my personal concerns, the inadequacy of pensions for survivors. I could not quite reconcile the remarks in your brief that on the average women do not live longer than men.

Dr. Bercov: Perhaps I could try to clarify what we are trying to say. The average life expectancy of women is longer than the average life expectancy of men, but the degree of overlap is very large. That is to say, there are quite a few long-lived women and there are quite a few short-lived men at the end of the graph, in that most women and most men die in a corresponding age area.

Senator Buckwold: That may be an intellectual approach, but when I go into a senior citizens' residence and I look at the people who are there, I can see physically the actuarial prediction, in that there are sometimes five or eight or nine times as many women there as there are men. Although from an academic point of view you may be correct, I find it difficult to understand when I look at that. I find that there are a good many women there as a percentage of the older population, a greater percentage than there are men.

Dr. Bercov: Perhaps I can re-emphasize for you the essential part of our argument in this area. It is not that we dispute what the actuary tells us about the average life expectancy. It

[Traduction]

acceptable, en ce sens que la moitié d'entre nous reçoit une pension raisonnable et que l'autre moitié reçoit une pension insuffisante, il n'y a rien de quoi être vraiment fier.

Le sénateur Buckwold: Et certaines pensions sont peut-être trop raisonnables.

M. Bercov: Peut-être.

Le sénateur Rowe: Le montant moyen et celui qui se situe au centre sont-ils les mêmes?

M. Léger: Celui qui se situe au centre est inférieur.

Le sénateur Buckwold: Votre étude indique-t-elle le pourcentage des professeurs d'université qui préféreraient continuer de travailler après 65 ans?

M. Bercov: Oui. D'après notre enquête, environ 50 p. 100 des professeurs aimeraient prendre leur retraite vers l'âge de 65 ans, 25 p. 100 avant cet âge et 25 p. 100 préféreraient continuer d'enseigner après 65 ans.

Le sénateur Buckwold: Voilà qui est intéressant.

Le président: Pourriez-vous apporter des détails? Vous disiez qu'environ 50 p. 100 des professeurs voulaient rester en poste?

M. Bercov: Non. Environ 25 p. 100 veulent continuer et 25 p. 100 souhaitent prendre leur retraite avant 65 ans.

Le président: Et 50 p. 100 veulent prendre leur retraite à l'âge de 65 ans. Continuez. C'est un pourcentage intéressant.

Le sénateur Buckwold: Ce qui m'intéresse, c'est d'avoir des données actuarielles sur les pensions. Il se fait que c'est une question qui m'intéresse personnellement, à savoir l'insuffisance des pensions versées aux époux survivants. Je ne parviens pas à comprendre tout à fait vos remarques dans votre mémoire, sur le fait qu'en moyenne, les femmes ne vivent pas plus longtemps que les hommes.

M. Bercov: Peut-être pourrions-nous essayer de préciser ce que nous voulons dire. La durée moyenne de vie d'une femme est supérieure à celle d'un homme, mais le nombre d'années de chevauchement est important. C'est-à-dire, qu'il y a très peu de femmes qui vivent très vieilles et parallèlement il y a très peu d'hommes qui meurent très jeunes comme on le voit à la fin du graphique, ce qui tend à prouver que la plupart des femmes et des hommes meurent approximativement en même temps.

Le sénateur Buckwold: C'est une façon abstraite de voir les choses, mais lorsque je me rends dans les foyers pour personnes âgées et que je regarde ceux qui s'y trouvent je vois de façon tangible les prévisions actuarielles et je me rends compte parfois qu'il y a 5, 8 et 9 fois plus de femmes, qu'il n'y a d'hommes. Bien que d'un point de vue académique vous pouvez avoir raison, moi je trouve difficile de le comprendre lorsque j'ai ce tableau sous les yeux. Je trouve que le grand nombre de femmes dans les foyers pour les personnes âgées donne un pourcentage plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

M. Bercov: Peut-être serait-il bon que j'insiste davantage sur la partie essentielle de notre argumentation dans ce domaine. La question n'est pas que nous mettons en cause ce

[Text]

is that we think that the whole point of group pension plans is that those who die at a certain age do not need, that is, those who die at a younger age therefore do not need the retirement income for very long, they help to pay the pensions of those who do live a longer time. We think that is a completely valid concept and that it should be applied in a uniform way to men and women.

Senator Buckwold: I agree with that. Getting back to the single actuarial basis, has anybody checked with an insurance company or an actuary or some experts as to how much this would reduce the average pension of a male, say, who is the head of the family? Obviously, you are going to have an equalization of pensions. Has that figure ever been determined? And are you prepared to make the sacrifice of the lower male pension in order to equalize on a single actuarial basis?

Dr. Bercov: Within Canadian universities there are two kinds of pension plan: One is where we put the money in over a period of time, the money is invested, and that money is used to buy an annuity at the end; in that kind of plan, typically the women get lower pensions than the men. The other kind is a defined benefit plan, where the money grows. The plan pays the pension, based on the number of years of service. That is the kind of plan I have with the University of Alberta, which provides both the men and the women with exactly the same benefit.

When we look at the kinds of benefit that the pension plans are, in fact, paying compared to the kinds of pensions that money purchase plans are paying to men, the men at the University of Alberta do not feel deprived. We are quite satisfied.

Senator Buckwold: I agree entirely with your using the Alberta plan. I would guess that most universities do use the years of service.

Dr. Bercov: Some do.

Senator Buckwold: I am moving to the next step which is the survivor benefit and which is perhaps more important to me, the protection of the survivor. Are you suggesting that that also be based on a single actuarial basis?

Dr. Léger: We have not answered that issue in our brief to the Human Rights Commission, but my personal opinion would be that we should not make any distinction between the sexes.

Senator Buckwold: It would therefore result in a significantly lower pension to men.

Dr. Bercov: I guess it depends on what you mean by "significant." There would be some difference. Our fundamental principle is that there are two ways to go. One is to make pensions truly on the basis of individual circumstances, which would include health and everything in sight. The other way

[Traduction]

que les actuaires nous disent au sujet de la durée moyenne de vie. C'est que l'objet essentiel des régimes de pension de groupe est que ceux qui meurent à un certain âge n'en ont plus besoin, c'est-à-dire ceux qui meurent jeunes ne doivent pas compter sur leur revenu, pendant très longtemps et qu'ils contribuent ainsi aux pensions de ceux qui vivront beaucoup plus longtemps qu'eux. Nous pensons que c'est une théorie absolument valable qui devrait être appliquée uniformément aux hommes et aux femmes.

Le sénateur Buckwold: J'en conviens. Pour en revenir aux données actuarielles, quelqu'un a-t-il eu l'idée de vérifier auprès d'une compagnie d'assurance ou d'un actuaire ou d'un autre expert ce que comporterait comme diminution de la pension moyenne d'un individu, un homme disons, et qui est chef de famille? Bien entendu, on aura une péréquation des pensions. Ce chiffre a-t-il jamais été calculé? Et êtes-vous prêt à faire le sacrifice d'abaisser les pensions des hommes pour assurer une péréquation actuarielle?

M. Bercov: Dans les universités canadiennes, il y a deux types de régimes de pension. Le premier consiste à effectuer des versements pendant un certain temps, l'argent est investi et utilisé pour acheter une rente à la fin; dans un régime comme celui-là, les femmes ont généralement des pensions inférieures à celles des hommes. L'autre type de régime est un régime de prestation où l'argent fructifie. Le régime assure le versement d'une pension de retraite basée sur le nombre d'années de service. C'est le type de régime auquel je souscris à l'université de l'Alberta, qui garantit à tous exactement les mêmes prestations.

Lorsque nous regardons de près les différentes prestations que constituent de fait les régimes de pension, comparativement aux types de pensions que les régimes versent aux hommes, les hommes à l'université de l'Alberta, ne se sentent pas dépourvus. Nous sommes fort satisfaits.

Le sénateur Buckwold: Je suis d'accord avec vous que vous cotisiez au régime de l'université de l'Alberta. Je crois néanmoins que la plupart des universités utilisent les années de service.

M. Bercov: Certaines, oui.

Le sénateur Buckwold: Passons à la phase suivante qui porte sur les prestations à verser au conjoint survivant, point qui me semble plus important, à savoir, la protection du conjoint survivant. Proposez-vous que ces prestations se fondent sur les calculs actuariels?

M. Léger: Nous n'avons pas envisagé cette question dans le mémoire que nous avons déposé auprès de la Commission des droits de la personne, mais je pense, quant à moi, que nous ne devrions pas établir de différences entre les deux sexes.

Le sénateur Buckwold: En conséquence cela entraînerait pour l'homme une pension appréciablement moindre.

M. Bercov: Je pense que cela dépend de ce que l'on veut dire par «appréciablement». Il y aurait certaines différences. Nous disons en somme que l'on peut procéder de deux manières. La première, c'est de les établir en fonction de chaque individu, interviennent dans les calculs les questions de santé etc. L'autre

[Text]

would be to group them all together, that is, to say that the money for the group of people who die earlier would be used for the people who live longer. It is that second approach we would take. I think consistency would lead us to suggesting this on the basis of survivor benefits, but an actuarial basis could also be used.

Senator Buckwold: Mr. Chairman, I have one last question. I think senators will have noted the United States plan, which does not make age 70 mandatory. They make the mandatory age one of choice, that is, mandatory by choice and not by law. There were some exceptions made for university professors.

The Chairman: Yes, four years. Go ahead. You know all about it.

Dr. Savage: Temporary exemption of the application of the law pertaining to university professors was imposed in the United States, and that was for four years. After that the legislation would apply to university professors as it does to anyone else.

First of all, I would say that an analogous organization to the CAUT in the United States, the American Association of University Professors, vigorously opposed that and we would oppose any such removal of university professors from such legislation or decisions in this country. We feel that professors are citizens like anyone else. If there is to be a right to continue working up to age 70, then the university professors should also have that right.

Senator Buckwold: Mr. Chairman, it is a very important point. I would presume that the American decision was made as a result of pressure from young academics to get into the field, to make room?

Dr. Savage: The pressure came from organizations of administrators—who were not noticeably young themselves.

Senator Buckwold: In order to reduce costs?

Dr. Savage: Yes.

Senator Buckwold: In other words, hiring people at the lower scale than people who are retiring on a higher scale?

Dr. Savage: That is right.

Senator Buckwold: In your opinion, and knowing how difficult it is for people in many academic fields, for young, aspiring teachers at universities to get a position, do you think that if an average of 25 per cent of professors wish to continue working after age 65, that would have a significant effect on the job opportunities or employment opportunities for young Ph.D.s and teachers to get into the university teaching field?

Dr. Savage: That is why it is so vital that the package we are recommending be the route taken by the universities. If the retiring age is truly flexible in a meaningful way so that they

[Traduction]

tre, c'est de les grouper toutes ensembles, c'est-à-dire de dire, que les fonds du groupe de personnes qui meurent plus tôt seront utilisés pour verser les pensions de ceux qui vivront plus longtemps. C'est pour cette deuxième solution que nous voulons opter. Je pense que, si nous voulons avoir de la suite dans les idées, nous devrions proposer qu'il en soit de même pour les versements aux conjoints mais les calculs actuariels pourraient également être utilisés.

Le sénateur Buckwold: Monsieur le président, j'aurais une dernière question à poser. Je pense que les sénateurs auront remarqué qu'aux États-Unis, le régime de retraite ne comporte pas la retraite obligatoire à 70 ans. L'âge obligatoire est déterminé par chaque individu, c'est-à-dire que ce n'est pas une question de droit. Il y a certaines exceptions qui sont faites pour les professeurs d'université.

Le président: Oui quatre ans. Continuez. Vous connaissez toute la question.

M. Savage: Il y a des exemptions temporaires à l'application de la loi pour les professeurs d'université, à savoir: aux États-Unis, 4 ans. Après quoi la loi s'appliquera aux professeurs d'université comme à n'importe qui d'autre.

En premier lieu, je dirai qu'une organisation identique à l'Association canadienne des professeurs d'université aux États-Unis, nommément the American Association of University Professors, s'y est fortement opposée et nous nous opposerions également à ce qu'on soustraie le cas des professeurs d'université à une telle loi ou aux décisions qui seront rendues dans ce pays. À notre avis les professeurs sont des citoyens comme les autres. S'il doit exister le droit de continuer de travailler jusqu'à l'âge de 70 ans, les professeurs d'université doivent aussi avoir ce droit.

Le sénateur Buckwold: Monsieur le président, j'ai un point très important à faire valoir. Je suppose que cette décision, aux États-Unis, a découlé de pressions exercées par des jeunes diplômés anxieux de se tailler une place?

M. Savage: Ce sont des organismes d'administrateurs, eux-mêmes d'un certain âge, qui ont exercé la pression.

Le sénateur Buckwold: Pour réduire les coûts?

M. Savage: Vous avez raison.

Le sénateur Buckwold: En d'autres termes, embaucher des gens à un échelon inférieur à celui d'employés prenant leur retraite d'un poste de niveau supérieur?

M. Savage: C'est juste.

Le sénateur Buckwold: Selon vous, compte tenu des énormes difficultés qu'éprouvent les jeunes qui aspirent à des postes d'enseignants à l'université, dans de nombreuses disciplines, si une moyenne de 25 p. 100 des professeurs souhaite continuer à travailler après l'âge de 65 ans, les répercussions sur les possibilités d'emploi pour les détenteurs d'un doctorat et les jeunes professeurs dans le secteur universitaire seront-elles importantes?

M. Savage: Voilà pourquoi il est si important que les universités adoptent les mesures que nous recommandons. Si les dispositions relatives à l'âge de la retraite sont réellement

[Text]

can make that option, our figures indicate that 25 per cent will retire before the university administrators thought they would do so.

Senator Buckwold: Are they not doing that now?

Dr. Savage: No. They are doing that in the United States. The figures for the major insurance company that covers most of the American universities indicate that quite clearly, but our survey indicates that Canadian professors retire at age 65.

Senator Buckwold: What happens if a Canadian professor wants to retire at age 60? Can he take a pension at a lower rate?

Dr. Savage: It depends on the plan. In the majority of cases, he would face an actuarial penalty so serious that he would be in a very poor pension situation later on. Undoubtedly that is one of the reasons why people do not do so. That is one of the things that we feel needs to be built into the system to make it truly flexible and not just rhetorically so, in order that you can make that choice.

Our view is that a sufficient number of people will, in fact, opt for early retirement, and that the kind of difficulty you raise will not occur. But if the actual age of retirement were to slide to 70, then your analysis is quite correct. That is why we think it is so important that the early retirement and the late retirement, if you like, go hand in hand within the university pension system. In addition to that, we as an organization are quite interested in schemes or other means of approaching the matter of flexibility. We are interested in whether or not it is possible to work out a half-time status, for example, for academics with pro-rated benefits and arrangements so that there will be an adequate pension at age 65 or later, as the case may be. We have, in fact, proposed to certain administrations that that should be negotiated with the faculty. We think those two would go in some direction towards meeting that kind of problem.

Finally, we do not think the problem you point to is unique to universities. Surely one of the dilemmas of discussing this issue right now is that in general in society there is a large number of unemployed young people, and that the avenues for jobs, not only in the universities but in the federal civil service and in the provincial civil services, are more difficult today than they were five years ago. I think if you are going to apply the analysis of the difficulty in securing jobs, then you have to apply it to a pretty broad sweep of society and not just to universities. Our research in the universities indicates that you can, indeed, have a pilot scheme which allows good professors to stay on and which also allows those professors who wish to retire to retire and which will also allow a reasonable intake of a number of new professors.

Senator Anderson: Mr. Chairman, I missed one point there. Is this tenure that you are talking about?

The Chairman: No, no. It is not tenure.

Senator Anderson: Does tenure ensure that you can keep on until you are 65?

[Traduction]

souples et appliquées de façon pertinente, il nous est permis de croire que 25 p. 100 des professeurs prendront leur retraite avant la date prévue par les administrateurs de l'université.

Le sénateur Buckwold: Ne le font-ils pas actuellement?

M. Savage: Non. Ils le font aux États-Unis. Les chiffres des importantes compagnies d'assurance s'occupant de la plupart des universités américaines sont très révélateurs à cet effet, mais notre étude montre que les professeurs canadiens prennent leur retraite à l'âge de 65 ans.

Le sénateur Buckwold: Qu'arrive-t-il à un professeur canadien qui désire se retirer à 60 ans? Peut-il toucher une pension moins élevée?

M. Savage: Tout dépend du régime de pension. Dans la plupart des cas, la pénalité actuarielle serait si forte que sa pension en serait trop réduite. C'est sûrement l'une des raisons pour laquelle on ne prend pas plutôt sa retraite. Voilà l'une des choses qu'il faut, à notre avis, intégrer au système pour le rendre réellement souple et permettre aux gens de faire un véritable choix.

Nous estimons qu'un nombre suffisant de personnes optera effectivement pour une retraite anticipée et que les difficultés que vous redoutez ne se présenteront pas. Cependant, si l'âge réel de la retraite devait être fixé à 70 ans, votre analyse serait assez juste. Voilà pourquoi nous croyons qu'il est si important que la retraite anticipée et la retraite retardée soient considérées sur le même plan dans le régime des pensions des universités. De plus, notre organisme s'intéresse à des plans et à d'autres moyens d'aborder la question de la souplesse. Nous voudrions savoir s'il serait possible pour les professeurs de travailler à mi-temps, par exemple, et de bénéficier d'avantages calculés en proportion de leur rendement, de façon qu'ils puissent toucher une pension convenable à l'âge de 65 ans, ou plus tard, selon le cas. Nous avons en fait proposé à certaines administrations de négocier cette question avec le département. Nous pensons ainsi résoudre, dans une certaine mesure, ce genre de problème.

Enfin, le problème auquel vous faites allusion n'est pas particulier aux universités. Certes, un des dilemmes qui se posent dès maintenant c'est qu'on retrouve, en général, dans la société, nombre de jeunes chômeurs et que les possibilités d'emploi, non seulement dans les universités mais dans les fonctions publiques fédérales et provinciales, sont plus rares aujourd'hui qu'elles l'étaient il y a cinq ans. Je crois que, si l'on veut analyser la difficulté de trouver un emploi, il faudra le faire sur une assez grande partie de la société et non simplement dans les universités. Notre recherche dans les universités indique qu'on peut, en effet, avoir un plan pilote qui permet aux bons professeurs de conserver leur poste, aux professeurs qui désirent se retirer, de le faire, et qui assure un recrutement raisonnable de nouveaux professeurs.

Le sénateur Anderson: Monsieur le président, je n'ai pas très bien compris un point ici. Parlez-vous de la durée d'emploi.

Le président: Non.

Le sénateur Anderson: La durée d'emploi vous assure-t-elle que vous le détiendrez jusqu'à l'âge de 65 ans?

[Text]

Dr. Savage: Unless a university is prepared to dismiss you for cause.

Senator Anderson: They can do that?

Dr. Savage: Yes, or for incompetence, persistent neglect or moral turpitude.

Senator Buckwold: Senators can also be dismissed for moral turpitude, but it is not a major problem.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, I would like to ask a supplementary to Senator Buckwold's question. If a professor stays on the job after age 65 and if we extend the retiring age, you say this will represent a financial burden for the universities. Is that what you said?

Dr. Savage: Only if there is no early retirement as well.

Dr. Bercov: If another professor retires at age 63, that would balance it.

Senator Deschatelets: We have enough imagination to think of a system which would have some provision whereby a professor could stay on the job past age 65. He would have the freedom of choice, either to leave with a pension or to stay on the job. Now, suppose he stays on the job. Would it be unthinkable to have a system which would provide that he be without pension from the day he decides to stay on the job? He would be entitled to his pension when he leaves at age 67 or 68. I would like to challenge your objection that the professor who stays on the job at age 65 would represent a burden.

Dr. Bercov: What we mean by that is that because university salaries are based so much on experience, the senior professor might be making twice as much as a beginner in salary, so if he stays it would cost the university more.

Senator Deschatelets: In that sense.

Dr. Bercov: Yes, if he retired and a beginner took his place.

Senator Deschatelets: I am coming to that last point. Let us suppose that a professor asked to leave at age 65. Now, what we are attempting to do here, at least in my view, is to permit a man or a woman, when they reach age 65, to remain active in the labour market, and not necessarily in the same job. We have had briefs from philosophers and thinkers who have said it would be a very good thing, an advisable thing, for the man who has been at the university teaching for ten years to leave at age 65 and get into another field of activity. But he remains active. Now, when a professor leaves the university, you leave the impression that he is cut from the world. My impression is that he could easily go into some other activity—easily, because of his knowledge, his background. Is that not the case?

[Traduction]

M. Savage: A moins que l'université ne désire congédier ce professeur pour une raison quelconque.

Le sénateur Anderson: Le peut-elle?

M. Savage: Oui, ou pour incompetence, négligence constante ou turpitude morale.

Le sénateur Buckwold: Les sénateurs peuvent également être congédiés pour turpitude morale, mais ce n'est pas là un problème majeur.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, j'aimerais poser une question qui complète celle du sénateur Buckwold. Si un professeur conserve son poste après avoir atteint l'âge de 65 ans et si nous reculons l'âge de la retraite, vous dites que cette mesure représentera un fardeau financier pour les universités. N'est-ce pas ce que vous avez dit?

M. Savage: Seulement s'il n'y a pas en même temps de retraite hâtive.

M. Bercov: Si un autre professeur prenait sa retraite à l'âge de 63 ans, l'équilibre serait rétabli.

Le sénateur Deschatelets: Nous avons suffisamment d'imagination pour concevoir un système qui prévoirait qu'un professeur puisse conserver son poste après avoir passé l'âge de 65 ans. Il serait libre de choisir: quitter son poste en retirant une pension ou de le conserver. Maintenant, supposons qu'il le conserve. Pourrait-on concevoir un système selon lequel il serait sans pension à partir du jour où il décide de conserver son poste? Il ne serait autorisé à retirer sa pension que lorsqu'il quitterait son poste à l'âge de 67 ou 68 ans. Je ne pense pas comme vous que le professeur qui resterait à son poste à l'âge de 65 ans représenterait un fardeau.

M. Bercov: Nous voulons dire qu'étant donné que la rémunération des universitaires est fondée surtout sur l'expérience, le professeur expérimenté peut gagner deux fois plus que le débutant, de sorte que, s'il reste, il coûtera davantage à l'université.

Le sénateur Deschatelets: Dans ce sens.

M. Bercov: Oui, s'il prenait sa retraite et qu'un débutant prenne sa place.

Le sénateur Deschatelets: J'en arrive au dernier point. Présumons qu'un professeur demande de quitter son poste à l'âge de 65 ans. Maintenant, ce que nous nous efforçons de faire ici, à mon avis, c'est de permettre à un homme ou à une femme, lorsqu'ils ont atteint l'âge de 65 ans, de demeurer actifs au sein de la main-d'œuvre et non pas nécessairement au même poste. Nous avons reçu des mémoires de philosophes et de penseurs qui ont dit qu'il serait très bien, voire même recommandable, pour un homme qui a été dans l'enseignement universitaire pendant dix ans de quitter son poste à l'âge de 65 ans et d'entrer dans un autre domaine d'activité. Il doit demeurer actif. Maintenant, lorsqu'un professeur quitte l'université, vous donnez l'impression qu'il est isolé du monde. J'ai l'impression qu'il pourrait facilement être orienté vers une autre activité—facilement, en raison de ses connaissances, de son expérience, n'est-ce-pas?

[Text]

Dr. Levesque: In some cases university faculty do go back and teach other courses part-time. Certainly this applies not only to professors age 65 but to members of the faculty who would like to retire at an earlier age. They are not really retiring. They simply want to start a new occupation, and that could be at age 55. Age is not a crucial factor here. Certainly we have found that people have just remained on staff on a part-time basis. In the flexibility that Dr. Savage talked about we were not only thinking in terms of pro-rating the pension or salary. Someone might at 55 decide he wanted to do more research, and teach part-time at university in order to devote more time at that age to do more research. That certainly would allow more flexibility for the university in terms of hiring younger scholars.

Senator Rowe: Before asking my questions, I think I should reassure honourable senators, in case there are any shivers of apprehension going up and down senatorial spines, that senators may not be dismissed for moral turpitude, unless moral turpitude and felony are the same thing.

The Chairman: We all feel so much better now.

Senator Rowe: I checked on this, for purely academic reasons. You must be convicted of a felony.

You advocate equal pensions for men and women. I was under the impression that that was pretty well universal across Canada. Am I wrong in that?

Dr. Levesque: It depends on the pension plan. If you have a money purchase plan, clearly you will not have an equal payout, because the pension plan is based on the life expectancy of the individual. If you are a woman and the actuarial tables say you will live 15 years, if you have worked exactly the same length of time as a man, whose life expectancy is, say, ten years after age 65, you have \$100,000 to buy an annuity, but the male will get more because he is expected to live only 10 years, and whatever that annuity will buy it will buy over a 10-year period. However, the female buys it for 15 years, because that is her life expectancy.

In the money purchase plan the employer does not promise a specific pension, but only says, "I will put in \$X on a yearly basis," which is usually a percentage of the salary, "and with whatever amount is amassed at the end we will buy an annuity." We do have a number of pension plans that are money purchase plans. In essence, it is a cheaper way, because there is no liability for the employer at the end. There are not only pension plans but a large number of money purchase plans in the economy as a whole.

Senator Rowe: Where you have pensions of that type, which are based in part on a life expectancy—and obviously some differential does exist—you would not consider that discrimi-

[Traduction]

M. Levesque: Dans certains cas, les professeurs d'université reviennent et enseignent d'autres cours, à temps partiel. Certes, cela s'applique non seulement aux professeurs de 65 ans mais à tous les membres de la faculté qui voudraient prendre leur retraite plus jeunes. Ils ne prennent pas réellement leur retraite. Ils veulent simplement commencer une nouvelle occupation, et cela peut se faire à l'âge de 55 ans. L'âge n'est pas un facteur crucial ici. Certes, nous avons découvert que ces personnes continuaient à faire partie du personnel à temps partiel. Par la flexibilité dont a parlé M. Savage, nous ne songions pas seulement en fonction d'une évaluation proportionnelle des pensions ou du salaire. Une personne pourrait décider à 55 ans d'enseigner à temps partiel à l'université pour consacrer plus de temps à la recherche. Cela permettrait certainement à l'université de montrer plus de souplesse dans le recrutement des débutants.

Le sénateur Rowe: Avant de poser mes questions, je crois que je devrais rassurer les honorables sénateurs, au cas, ou ils ressentiraient une certaine appréhension. Les sénateurs ne peuvent pas être congédiés pour turpitude morale, à moins que turpitude et félonie signifient la même chose.

Le président: Nous nous sentons beaucoup mieux maintenant.

Le sénateur Rowe: J'ai fait une vérification, pour la forme. Il faut être reconnu coupable de félonie.

Vous préconisez l'égalité des pensions pour les femmes et les hommes. J'étais sous l'impression que c'était assez universel dans tout le Canada. Avais-je tort?

M. Levesque: Tout dépend du régime de pension. S'il s'agit d'un régime de prestations indéterminées, il est certain que le versement ne sera pas égal, parce que le régime de pension est fondé sur l'espérance de vie du particulier. Dans le cas d'une femme, étant donné que les tables actuarielles disent qu'elle vivra 15 ans de plus, si elle a travaillé exactement pendant la même durée qu'un homme, dont l'espérance de vie est de 10 ans après 65 ans, elle a \$100,000 pour acheter une rente. Toutefois, l'homme obtiendra davantage parce que son espérance de vie n'est que de 10 ans, et quelle que soit la rente qu'il achète, il l'achètera sur une période de 10 ans. Toutefois, la femme, elle, l'achète pour 15 ans, parce que c'est son espérance de vie.

Dans le régime de prestations indéterminées, l'employeur ne promet pas une pension précise, mais dit uniquement qu'il versera un montant X de dollars chaque année, ce qui correspond habituellement à un pourcentage du salaire, et que quelque soit le montant accumulé à la fin, il achètera une rente. Nous avons un certain nombre de régimes de pension qui sont des régimes de prestations indéterminées. Essentiellement, c'est la façon la moins coûteuse de procéder, parce qu'il n'y a aucune responsabilité de la part de l'employeur à la fin. Il y a non seulement des régimes de pension, mais également un grand nombre de régimes de prestations indéterminées dans l'économie toute entière.

Le sénateur Rowe: Avec des pensions de ce genre, qui sont fondées en partie sur l'espérance de vie—et, de toute évidence, une certaine différence existe—vous ne considérez pas qu'il

[Text]

nation, would you? Or would you expect that defect, if I may use that term, to be remedied by legislation in some way?

Dr. Levesque: Under a defined benefit plan you really are operating on a mortality table, because they work out the rates for females and males, and then make an equal payout on the basis of years of service times the percentage of income and years; if it is a final average, it is the number of years you are counting in that final average. That kind of shift in contribution is already going on, the same as it goes on in life insurance. For a male member of a group life insurance plan the payments are much lower, because the female lives longer. Insurance companies know that if there are large numbers of females in the work force, they or their beneficiaries are unlikely to cash in, because they are not going to die before the age of 65. For the male, the life expectancy is slightly shorter; he is more likely to die before 65 and they will have to pay out. For a male who is a member of a group life plan the premiums will be lower. With a pension plan it works the other way round. Nobody has complained about group life insurance. We feel that it is already happening in a number of pension plans. The government do it with their defined benefit plan. We feel the same should be done with money purchase plans.

Dr. Savage: Perhaps I might give a supplementary answer to an earlier question of Senator Buckwold's, which was not really answered. He asked whether we would accept a marginally lower pension for men to secure that end. The answer is yes.

Dr. Levesque: It would only be marginal. If you look at the annuity prices, we may be talking about \$10 on a monthly basis per \$100.

Senator Rowe: I should now like to ask a question about salaries. I am asking this in all sincerity, not rhetorically. In my time I have known many professors, because of my various activities, and many of them are friends of mine. It seems to me that I do not know one professor who did not make a fair amount of money in addition to his actual formal income. They make it from the university pool, so to speak. Most professors have done some writing and they get a few royalties, big or small, usually small, I would think. They have lecture fees and do additional work. My son used to be a professor. I think his formal contract was to teach two semesters, but almost invariably every year he did some teaching in the third semester, which augmented his income. Here you were talking about the salary and the pension being a percentage of the salary. In the definition of "salary" are we including just the formal salary under the contract, or do we include such things as, say, \$800 in royalty fees, \$1,200 in lecture fees, plus perhaps \$5,000 for additional teaching? I don't know the answer to that.

[Traduction]

s'agit de discrimination n'est-ce pas? Ou vous attendez-vous à ce que ces lacunes, si je puis utiliser le terme, soient, en quelque sorte, corrigées par la loi.

M. Levesque: En vertu d'un régime de prestations déterminées, on se fonde en fait sur une table de mortalité, parce qu'il faut établir les taux pour les femmes et les hommes, et ensuite effectuer un versement égal en se fondant sur les années de service multipliées par le pourcentage du revenu et des années; s'il s'agit d'une moyenne finale, c'est le nombre d'années qui compte dans cette moyenne finale. Ce genre de déplacement de la contribution existe déjà, tout comme dans l'assurance-vie. Pour un membre masculin d'un régime d'assurance-vie collectif, les contributions sont beaucoup moins élevées, parce que les femmes vivent plus longtemps. Les compagnies d'assurance savent que s'il y a un nombre important de femmes dans la population active, elles ou leurs bénéficiaires vont probablement encaisser, parce qu'elles ne mourront pas avant l'âge de 65 ans. Pour les hommes, l'espérance de vie est légèrement inférieur; ils ont tendance à mourir avant 65 ans et les compagnies doivent effectuer les versements. Pour un membre masculin d'un régime d'assurance-vie collective, les primes sont inférieures. Pour un régime de pension, c'est le contraire. Personne ne s'est plaint de l'assurance-vie collective. Nous croyons que c'est déjà un fait établi dans un certain nombre de régimes de pension. Le gouvernement le fait avec son régime de prestations déterminées. Nous croyons qu'il devrait en être de même pour les régimes de prestations indéterminées.

M. Savage: Peut-être pourrais-je donner une réponse supplémentaire à la question du sénateur Buckwold, à laquelle on n'a pas vraiment répondu. Il a demandé si nous accepterions, à cette fin, une pension marginalement inférieure pour les hommes. La réponse est oui.

M. Levesque: Ce ne serait que marginal. La valeur d'une rente est peut-être d'environ \$10 par mois par \$100.

Le sénateur Rowe: J'aimerais maintenant poser une question au sujet des salaires. Je pose ma question en toute sincérité, et non pas juste pour parler. J'ai connu de nombreux professeurs à cause de mes diverses activités et nombre d'entre eux sont mes amis maintenant. Je ne crois pas en connaître un seul qui n'ait pas récolté une assez bonne somme d'argent en plus de son revenu officiel véritable. Ces professeurs tirent ces revenus de l'ensemble des travaux universitaires, pour ainsi dire. La plupart d'entre eux ont rédigé des articles et ils en tirent des droits d'auteur, plus ou moins importants, habituellement peu importants, je devrais dire. Ils sont aussi payés pour donner des cours et ils font des travaux supplémentaires. Mon fils était professeur. Je crois que son contrat officiel prévoyait l'enseignement pendant deux semestres; mais presque tous les ans, il enseignait pendant le troisième semestre, ce qui augmentait ses revenus. Vous parlez ici du salaire et de la pension calculée en pourcentage du salaire. Dans la définition de «salaire», incluez-vous seulement le salaire officiel accordé d'après le contrat, ou si vous incluez des choses comme disons par exemple \$800 en droits d'auteur, \$1,200 en revenus de conférences, plus peut-être \$5,000 pour un enseignement supplémentaire? Je ne connais pas la réponse à ces questions.

[Text]

Dr. Levesque: The numbers being used there are numbers collected by Statistics Canada. They are based on the salaries the universities pay to the faculty members. Most faculty members do not do outside consulting. Those in English or classics, for example, which form the majority of faculty members are not engaged in a lot of consulting although they may receive some small royalties for text books. These do not make up a major part of their income.

There are faculty members in the professions who do outside consulting. But if you look at the number in the professions as compared to those in arts and sciences, the Statistics Canada figures fairly represent what faculty members are currently making. They are faculty members, as I say, who do; but the majority do not engage in consulting.

Senator Rowe: I was not confining it to consulting.

Dr. Levesque: Lecture tours are not frequent, especially for young faculty members.

Senator Rowe: Whether the number who have this additional income is great or small, there is a number. If a contract calls for \$28,000 a year, but in actual fact one's income is \$36,000, he takes a pension based on the \$28,000 rather than the \$36,000. This can make a big difference in the degree his standard of living is depressed on retirement. That is the reason I made that point.

The Chairman: Senator Rowe, that \$8,000 comes and goes. The \$28,000 is what he is depending on.

Senator Bell: I am delighted you made a point about portability. Of all the institutions and occupations in Canada, probably the universities particularly need this portability proviso for many reasons. Could you point out to us what the stumbling blocks are for you with regard to portability of pensions?

Dr. Levesque: Money purchase plans are very portable because you have an amount of money which is calculable. With a money purchase plan, as described in our brief, the employer puts in a certain amount of money and the employee puts in a certain amount of money in a separate account, like a bank account, kept for that employee. If I leave tomorrow, everybody knows exactly what I have put into it. If we have negotiated immediate vesting, I could take all of that money away. If there are vesting requirements which say I do not get the employer's share until I have been there for five or 10 years, then I will only take my share away.

On a final average plan, which is based upon a percentage of your salary times the number of years you have worked, an actuary is guessing how much money it will cost the employer and the employee to provide themselves with that kind of pension at age 65. He is making guesses about interest rates. He is making guesses about longevity: How many people will die before 65? How many people will leave the employ-

[Traduction]

M. Levesque: Les chiffres utilisés ici sont les chiffres de Statistique Canada. Ils sont fondés sur les salaires que les universités versent aux professeurs de faculté. La plupart de ces professeurs n'enseignent pas à l'extérieur. Les professeurs d'anglais ou d'études classiques, par exemple, qui constituent la majorité des professeurs de facultés, n'enseignent pas ailleurs même s'il arrive qu'ils reçoivent certains droits d'auteur peu élevés pour des manuels. Ces droits d'auteur ne constituent pas une partie importante de leurs revenus.

Il y a aussi des professeurs qui font de la consultation externe. Mais si vous comparez ces chiffres à ceux des professeurs d'arts et de sciences, les chiffres de Statistique Canada représentent assez justement ce que les professeurs de faculté gagnent actuellement. Il y a des professeurs, comme je le dis, qui font de la consultation externe, mais la majorité d'entre eux n'en font pas.

Le sénateur Rowe: Je ne parlais pas seulement de la consultation.

M. Levesque: Des séries de conférences ne sont pas fréquentes, en particulier pour les jeunes professeurs.

Le sénateur Rowe: Quant à savoir s'il y a beaucoup ou peu de ces personnes qui ont des revenus supplémentaires, on doit dire qu'il y en a un certain nombre. Si un contrat accorde à un professeur un salaire de \$28,000, mais qu'en réalité son revenu est de \$36,000, sa pension est calculée sur \$28,000 et non sur \$36,000. Cela peut faire une grosse différence sur la chute de son niveau de vie lorsqu'il prendra sa retraite. C'est la raison pour laquelle j'ai soulevé cette question.

Le président: Sénateur Rowe, ces \$8,000 constituent une faible somme. Les \$28,000 lui permettent de vivre.

Le sénateur Bell: Je suis content que vous ayez soulevé la question de la transférabilité. De tous les établissements et dans toutes les professions au Canada, ce sont probablement les universités en particulier qui ont besoin de cette disposition de transférabilité pour de nombreuses raisons. Pouvez-vous nous dire quelles sont les pierres d'achoppement pour vous en ce qui concerne la transférabilité des pensions?

M. Levesque: Les régimes d'achat sont tout à fait transférables parce que vous disposez d'une somme d'argent calculable. Dans ce genre de régime, comme nous l'avons décrit dans notre mémoire, l'employeur dépose une certaine somme au nom de l'employé et l'employé fait de même dans un compte distinct, comme un compte de banque. Si l'employé quitte son poste demain, tout le monde sait exactement ce qu'il a dans ce compte. S'il a négocié l'attribution immédiate de la quote-part de l'employeur, il peut retirer tout cet argent. Si on a imposé des conditions à cet effet, par exemple l'interdiction de retirer la part de l'employeur si je n'ai pas cinq ou dix années de service, à ce moment-là donc je ne peux que retirer ma part.

Quant au régime de la moyenne des gains ultimes, qui est fondée sur un pourcentage du salaire multiplié par le nombre d'années de service, un actuaire essaie d'établir combien cela coûtera à l'employeur et à l'employé pour verser ce genre de pension à l'âge de 65 ans. L'actuaire établit en gros quels seront les taux d'intérêt. Il fait aussi ce même genre de devinettes au sujet de la longévité: combien de personnes vont

[Text]

ment and save the employer's share which will be kicked back into the pension plan? On the basis of those guesses, of course, actuaries differ, although the government does make restrictions, for example, on the difference of how much salaries will go up compared to the inflation rate and interest rates which will be occurring over a 40-year period. When two actuaries get together—

The Chairman: Nothing is solved.

Dr. Levesque: . . . one has a lot more smoke than fire. If you were leaving the employment of the person the actuary works for and going to another place, he would want to make the most optimistic suggestion as to what interest rates are going to be because he wants to give you as little money as he can. The other actuary is going to be pessimistic. He will say interest rates are really low and he has to have much more money out of my fund. There are no individual accounts in this kind of thing. That is the basic problem. How do you find a method for estimating how much each pension plan is worth?

If it is portable, you are saying to the individual that his years of service with the other employer will give you equal worth here. After having said that, the teachers and the government work it out. Teachers from your province are having a problem at the moment because most teachers want to go to British Columbia and very few want to leave British Columbia or move on to other plans. This causes problems for the B.C. teachers' pension plan. There will be more money paid in pensions because more people are coming in and money is not being taken away by people wanting to go to Ontario.

That is basically the problem, although there are ways to get around it. Probably the easiest way would be to simply legislate how much each year would be worth; for example, twice the employee's contributions.

The Chairman: The teachers have it. Has anyone else?

Dr. Levesque: The government.

The Chairman: The government has always had it.

Dr. Levesque: Provincial and federal governments. We have a few.

The Chairman: I cannot think of any.

Dr. Levesque: We have a few where the employer will make a reciprocal agreement in a particular case; for example, if I were leaving university X and going to university Y.

The Chairman: No.

Dr. Levesque: Sorry.

The Chairman: The question I asked was, outside the universities, do you know anybody? I do not know of any of these plans in existence except dominion-provincial and provincial-dominion that we work out from time to time. The teachers have it, but no one else in the country has it.

[Traduction]

mourir avant 65 ans? Combien vont quitter leur travail et faire économiser à l'employeur cette partie de la pension de retraite qui sera remise immédiatement dans un régime de retraite? En se fondant sur ces calculs plus ou moins certains, bien sûr, les actuaires ont des opinions différentes même si le gouvernement impose des restrictions, par exemple, sur la différence d'augmentation des salaires comparativement au taux d'inflation et aux taux d'intérêts qui seront versés sur une période de 40 ans. Lorsque deux actuaires se rencontrent . . .

Le président: Rien n'est résolu.

M. Levesque: . . . il y a beaucoup plus de fumée que de feu. Si la personne quitte son emploi pour aller en occuper un autre, l'actuaire de sa société va vouloir faire les suggestions les plus optimistes en ce qui concerne les taux d'intérêts parce qu'il veut vous donner le moins d'argent possible. L'autre actuaire sera par contre pessimiste. Il dira que les taux d'intérêt sont réellement bas et que je dois lui verser beaucoup plus. Il n'est pas question de comptes individuels dans ce genre de choses. C'est là le problème fondamental. Comment pouvez-vous évaluer les valeurs de chaque régime de retraite?

Si le régime est transférable, les années de service avec son autre employeur vaudront autant ici. Après avoir établi cela, les professeurs et le gouvernement en viennent à une entente. Les professeurs de votre province connaissent des problèmes actuellement parce que la plupart d'entre eux veulent aller en Colombie-Britannique et que très peu veulent quitter la Colombie-Britannique ou encore adhérer à d'autres régimes. Cela cause des problèmes au régime de retraite des professeurs de la Colombie-Britannique. On versera beaucoup plus d'argent pour les pensions parce que plus de personnes viennent travailler en Colombie-Britannique et que l'argent n'est pas retiré par les personnes qui veulent aller en Ontario.

C'est là fondamentalement le problème même s'il y a des façons de le contourner. Probablement, la façon la plus simple serait de légiférer sur la valeur de chaque année; par exemple, deux fois les contributions de l'employé.

Le président: Les professeurs bénéficient de ce régime. Y en a-t-il d'autres qui en bénéficient?

M. Levesque: Le gouvernement.

Le président: Le gouvernement en a toujours bénéficié.

M. Levesque: Les gouvernements fédéral et provinciaux. Nous en avons quelques-uns.

Le président: Aucun ne me vient à l'idée.

M. Levesque: Nous bénéficions de certains régimes où l'employeur s'engage, dans un cas particulier, à une entente réciproque; par exemple, si je quittais l'université X pour me rendre à l'université Y.

Le président: Non.

M. Levesque: Pardon.

Le président: Ma question était: A part les universités, connaissez-vous d'autres organismes qui bénéficient de ce genre de régime? Les seuls que je connaisse sont ceux qui existent entre le Dominion et les provinces et vice versa et que

[Text]

Dr. Levesque: Very few, certainly.

The Chairman: No one else; not "very few." We have gone through that in our studies. You are unique in that respect. If we could have what you have for the rest of the country, we would be in a golden position. That is the ultimate.

Dr. Levesque: I think the solution is to legislate.

The Chairman: The solution is to have vesting and portability. If you have those, you have it made.

Senator Buckwold: Except if you use the defined benefit plan, it becomes very difficult.

The Chairman: The ingredient is vesting immediately, that gives you portability immediately. From there on there are problems.

Dr. Levesque: There are problems with vesting a defined benefit plan. The way defined benefit plans are funded is that you may be getting nothing from the employer at the particular time. The way defined benefit plans are funded, there would be no money going in at all for an individual at the beginning. The heavy contributions of an employer for an individual may not begin until the employee is 52. That is the average age now, I believe. The employer's contribution for the employee at age 52 may double or triple what the employee is putting in at that time. You must do more than simply say they are going to be vested immediately because you may not be getting anything from the employer.

The Chairman: That is peculiar to schools.

Dr. Levesque: No, all defined benefit plans are like that.

The Chairman: For vesting? The immediate plan provides that the employer puts in X number of dollars and the employee puts in X number of dollars.

Dr. Levesque: There are two kinds of plans. A money purchase plan gives you an individual account. When you put money into that account, yes, the employer puts it in. That is defined. The employer must put that in. Under a defined benefit plan, the actuary works out an average. He says, "I think this year will cost you 6 percent", but, it may cost you more or it may cost you less. Since there are no individual accounts, the money is not going in to one for the individual. It simply keeps the fund large enough so pensions can be paid out as people leave in the next 20 or 30 years. There is not necessarily any money added the individual's account. So, if you are to say immediate vesting, you may be getting nothing. In order to change that one has to say, at the same time, vesting or a defined benefit plan means, at minimum, twice the employee's contributions, otherwise he would be getting nothing.

[Traduction]

nous améliorons de temps en temps. Les professeurs en bénéficient, mais personnes d'autre n'en bénéficie au pays?

M. Levesque: En effet, très peu en bénéficient.

Le président: Personne d'autre, pas «très peu». Nous avons étudié cette question: votre cas est exceptionnel. Si nous avions pu obtenir ce régime pour le reste du pays, notre situation serait enviable. Ce serait là la situation rêvée.

M. Levesque: La solution est de légiférer.

Le président: La solution réside dans l'attribution de la quote-part patronale et la possibilité de transfert. Ce sont là les deux éléments essentiels.

Le sénateur Buckwold: Sauf que cela devient très difficile si vous avez recours au régime de prestation défini.

Le président: Le versement immédiat de la quote-part signifie le transfert immédiat. C'est à ce moment que les difficultés apparaissent.

M. Levesque: La contribution à un régime de prestations défini donne lieu à certains problèmes. A cause de la méthode de financement des régimes de prestations définis, il est possible qu'à ce moment, vous ne retirerez rien de l'employeur. Ceci signifie qu'un particulier ne recevrait rien au début. Il est possible qu'un employé ne commence à recevoir d'importantes contributions de son employeur qu'à partir de l'âge de 52 ans. Je crois que c'est aujourd'hui l'âge moyen. Lorsque l'employé atteint l'âge de 52 ans, les contributions versées par son employeur peuvent représenter le double ou le triple du montant versé à cette période par cet employé. Vous ne devez pas vous borner à dire qu'ils recevront immédiatement leur quote-part, car ils risquent de ne rien recevoir de l'employeur.

Le président: Cette situation ne concerne que les écoles.

M. Levesque: Non, tous les régimes de prestations définis sont ainsi.

Le président: Pour le versement de la quote-part? Ce régime immédiat prévoit que l'employeur devra verser x dollars et l'employé x dollars.

M. Levesque: Il existe deux genres de régimes; d'abord, le régime d'achat qui vous donne droit à votre propre compte. Lorsque vous versez votre quote-part à ce compte, l'employeur verse aussi la sienne. Ce régime est alors défini; l'employeur doit y contribuer. Aux termes du régime de prestations défini, l'actuaire établit une moyenne; ainsi, il peut déclarer que cette année, cela vous coûtera 6 p. 100, ou plus, ou moins. Puisqu'il n'existe pas de comptes individuels, l'argent n'est pas versé pour un particulier donné. Il sert tout simplement à maintenir des fonds suffisants pour que des prestations de pension puissent être versées à ceux qui prendront leur retraite dans les 20 ou 30 prochaines années. De l'argent n'est pas nécessairement versé au compte du particulier. Aussi, si vous optez pour l'attribution immédiate de la quote-part, vous pourriez ne rien toucher du tout. Pour changer cette situation, il faut aussi dire que l'attribution de la quote-part ou un régime de prestations définies équivaut au moins au double des cotisations de l'employé, autrement, ce dernier ne toucherait rien du tout.

[Text]

The Chairman: The ordinary individual working in a factory does not deal with direct benefits but with the total group. That is what you are talking about. If one has immediate vesting, one deals directly.

Dr. Levesque: Under a flat benefit plan, the individual gains a certain amount of money, a certain amount of money on the basis of, let us say, \$10 per month for every year of service he has. That is usually negotiated up. The UAW has a plan like this. On that basis, he will gain that money if he leaves the service of the UAW.

The vast majority of plans are not flat benefit anymore, but are becoming more and more defined benefit. If you look at the number of people that have defined benefits vis-à-vis flat benefits, you will see that the trend has been, in recent years, to go to defined benefit plans.

If vesting is legislated, it must be done in terms of defined benefit, and it must be made sure that immediate vesting means, at minimum, twice the contributions.

For example, the federal government does not have immediate vesting. If you leave the employ of the federal government, or the House of Commons—and the House of Commons is a better example—after five years' employment, you leave with nothing. You cannot take anything with you to purchase a RRSP.

The Chairman: Members of Parliament must stay six years. That portability is vital. Everyone agrees with that.

Senator Haidasz: Mr. Chairman, I should like to find out whether there are any statistics available on how many members of the association have pensions that are indexed and how many are not indexed.

Dr. Levesque: We have those numbers, but I am not sure we have them in aggregate form. We do survey a number each year. On an average, I would say very few would be. I can almost list them, in fact.

Dr. Léger: I have the numbers for Ontario. They are as follows:

Indexing: In 8 plans, indexing is to a maximum of 2 per cent, in one plan (Laurentian) to a maximum 3 per cent, in one plan (Waterloo) from a minimum of 5 per cent, in one plan (Trent) based on what the fund could afford, and 6 plans have no indexing or no formal policy.

In conclusion, most of them have indexing to a maximum of two, and six have no indexing at all.

The Chairman: How many plans are there?

Dr. Léger: There are 15.

The Chairman: Of that, 8 have—

[Traduction]

Le président: Celui qui travaille dans une usine ne s'occupe pas des prestations directes mais de l'ensemble. C'est ce dont vous parlez. Celui qui bénéficie de l'attribution immédiate est directement concerné.

M. Levesque: Aux termes d'un régime de prestations forfaitaires, le particulier touche un certain montant qui peut être par exemple de dix dollars par mois et par année de service. Ce calcul fait habituellement l'objet de négociations. Les TUA offrent un plan de ce genre, qui permet à l'intéressé de toucher cet argent lorsqu'il quitte le TUA.

La majorité des régimes n'offrent plus de prestations forfaitaires et se transforment de plus en plus en régimes de prestations fixes. Si vous comparez le nombre de personnes qui possèdent des régimes de prestations fixes à celui des bénéficiaires de régimes à prestations forfaitaires, vous constaterez qu'au cours des dernières années la faveur du public est allée aux régimes à prestations fixes.

En légiférant sur la question de l'attribution de la quote-part, il faut se baser sur les prestations fixes et établir clairement que l'attribution immédiate doit équivaloir au moins au double des cotisations.

Par exemple, le gouvernement fédéral ne permet pas l'attribution immédiate. Celui qui quitte la Fonction publique fédérale ou la Chambre des communes, la Chambre des communes est d'ailleurs un meilleur exemple, après cinq années de service, ne touche rien du tout. Il ne peut rien obtenir pour se racheter un régime d'épargne-retraite.

Le président: Dans le cas des députés, le délai est de six ans. Cette possibilité de transfert est vitale. Tout le monde en convient.

Le sénateur Haidasz: Monsieur le président, j'aimerais bien savoir s'il existe des statistiques sur le nombre de membres de l'association qui possèdent des régimes de pension indexés et combien en ont qui ne le sont pas.

M. Levesque: Nous en avons, mais je ne crois pas qu'elles soient complètes. Nous obtenons des données chaque année. En moyenne, je pense que très peu de régimes sont indexés. Je peux pratiquement les nommer.

M. Léger: J'ai relevé les chiffres dont on dispose pour l'Ontario. Les voici:

Indexation: Dans le cas de 8 régimes, l'indexation n'est réalisée que dans une proportion maximale de 2 p. 100; dans un régime (Laurentian) elle l'est dans une proportion maximale de 3 p. 100; dans un autre (Waterloo), dans une proportion maximale de 5 p. 100; dans un autre (Trent) le calcul est effectué d'après les possibilités du fonds, et six régimes n'offrent aucune possibilité d'indexation et ne suivent aucune politique officielle.

En conclusion, la plupart des régimes offrent des possibilités d'indexation dans une proportion maximale de 2 p. 100, et six n'en offrent aucune.

Le président: Combien de régimes ont été relevés?

M. Léger: Quinze.

Le président: De ce nombre huit . . .

[Text]

Dr. Léger: ... have indexing up to a maximum of 2 per cent and six have no indexing at all.

Senator Haidasz: I notice the brief does not pay much attention to indexing.

Dr. Léger: As my colleague said, I do not think it is typical for the rest of the country.

The Chairman: Does the rest of the country do better than that or worse?

Dr. Levesque: Worse. Two per cent indexing is not very good.

The Chairman: The amount of indexing in private industry today is almost nil.

Dr. Levesque: From the study done by our research bureau, there is not much formal indexing, but approximately 25 per cent of the employers do not provide some sort of *ad hoc* payment. We do not have any idea what the dimensions are, whether it is an adequate pension, or not.

Senator Rowe: It is payment in lieu of indexing.

The Chairman: They have conscience money and you cannot buy groceries with that.

Dr. Léger: I have some other information dealing with the universities of Quebec.

Les régimes universitaires ne pouvoient pas à l'indexation des rentes au taux d'inflation, comme le font ceux du secteur public et parapublic. En 1974, ces quelques universités rajustèrent leurs prestations. Toutefois, c'est seulement pour une année. Vous êtes d'accord. C'est seulement pour une année en particulier. Même lorsque cela a été fait, le pourcentage n'excédait pas 3 p. 100.

The Chairman: That is what we are talking about.

Senator Haidasz: Does your association have any general policy to recommend to us regarding indexation of pensions? You do not have that in your conclusions, and I wonder why. Everyone is asking for proper indexing, and your conclusions leave that out.

Dr. Levesque: I would recommend to the committee Professor Pesando's work. He has done work for the Economic Council of Canada. If I can take a moment to paraphrase his argument, essentially there are two ways of looking at the economy: one can look at it in the aggregate or, as economists say, in the macro; and then one can look at it individually, or in a micro way. If you look at the macro figures, such as the GNP, each year the economy grows in actual size by something like 13 per cent. I will just use that figure as an example. Let us assume the real growth is 3 per cent and the inflationary growth is 10 per cent. If salaries, profits and pensions all move up 13 per cent, everything is fine. Everyone has the same share and the economy is still running and no one is taking more than they should. If salaries go up 15 per cent, someone has to pay the difference, because the economy has been going at 13 per cent. If profits go up, someone has to make up the difference, because the economy has only been going up 13 per cent. If profits go up 20 per cent someone has to make up the

[Traduction]

M. Léger: Offrent des possibilités d'indexation atteignant une proportion maximale de 2 p. 100, et six n'en offrent aucune.

Le sénateur Haidasz: Je constate que le mémoire n'accorde pas beaucoup d'attention à l'indexation.

M. Léger: Comme l'a déclaré mon collègue, je ne pense pas que ce soit le cas du reste du pays.

Le président: Le reste du pays fait-il mieux ou pire?

M. Levesque: Pire. Un taux d'indexation de 2 p. 100, ce n'est pas très reluisant.

Le président: Actuellement, le taux d'indexation de l'industrie privée est presque nul.

M. Levesque: D'après l'étude qu'a effectuée notre bureau de recherches, il n'y a pratiquement pas d'indexation officielle. Par ailleurs environ 25 p. 100 des employeurs n'offrent aucun paiement spécial. Nous n'avons aucune idée de son importance, s'il s'agit d'une pension suffisante ou non.

Le sénateur Rowe: Ce paiement tient-il lieu d'indexation.

Le président: Il sert surtout à se donner bonne conscience mais ne permet pas d'acheter de quoi manger.

M. Léger: J'ai d'autres renseignements sur les universités du Québec.

The university plans do not provide for the indexing of benefits to the inflation rate whereas those of the public and para-public sectors do. In 1974 those few universities adjusted their benefits but for one year only. You agree with me. For one specific year but even there the rate did not exceed 3 per cent.

Le président: C'est ce dont nous parlons.

Le sénateur Haidasz: Votre association aurait-elle une politique générale à nous recommander concernant l'indexation des pensions? vous ne l'avez pas mentionné dans votre conclusion et je me demande pourquoi. Tout le monde demande une indexation suffisante, et vos conclusions n'en font pas mention.

M. Levesque: Je recommanderais au Comité le document du professeur Pesando. Il a travaillé pour le Conseil économique du Canada. Permettez-moi de prendre un moment pour vous résumer son argument. Il existe essentiellement deux façons de voir l'économie. On peut la considérer dans son ensemble, c'est-à-dire étudier le contexte macroéconomique comme le disent les économistes; puis, on peut l'étudier individuellement, c'est-à-dire dans le contexte microéconomique. Si l'on prend les chiffres de la macroéconomie, comme le PNB, la croissance économique est d'environ 13 p. 100 chaque année. Je ne fais qu'utiliser ce chiffre comme exemple. Supposons que la croissance réelle est de 3 p. 100 et que l'inflation est de 10 p. 100. Si les salaires, les profits et les pensions augmentent tous de 13 p. 100, tout va bien. Tous et chacun reçoivent leur part et l'économie se porte bien et personne ne prend pas plus que son dû. Si les salaires augmentent de 15 p. 100, quelqu'un doit payer la différence, parce que l'économie s'est accrue de 13 p. 100 seulement. Si les profits augmentent, quelqu'un doit payer

[Text]

difference. What has been happening is that salaries and profits have been on a kind of seesaw basis with them going up, but pensions have not. That money has been in the economy, but it simply has not gone to pensions.

I come back to the argument that was made before. Industry has come and said that they cannot afford it, and in a sense that is true. It is not true of all of them, but some are not earning profits that are high enough. They are at the micro level rather than at the macro level. They are not at the magic 13 per cent which is the figure we have been using. However, others are earning more. Many industries honestly say that they cannot afford to increase pensions because they just do not have the money.

However, the money is in the economy. Where is it going? Some industry is not getting it. Some argue that government taxation picks it up. If that is the case, perhaps the only one who can really afford this is the government. Ten per cent of the CPI is inflation, and that 10 per cent of my pension has gone somewhere else because the whole economy is growing at that level. So the question is: Who can afford it? The government. They are the only people who can afford it and can deflect, in their taxation schemes, the actual growth of the economy. I am not talking about real growth now because we know that is the same as the 13 per cent. The only group who can actually afford this is the government. However, I agree that that provides you with other problems.

Essentially, the money is in the economy. It is just that at the micro level some people are doing better than others. Some wage earners are making more than the inflation rate plus real growth, and others are making less. Some industries have profit levels which are higher than others, but the money is there in the economy.

The question is: How do you get it out of the economy in order to get back at the micro level? The only group who can make this kind of a contribution is the government because they can introduce taxation levels which reflect the actual growth of the economy.

Senator Buckwold: The government is trying to do this by indexing old age pensions and Canada Pension funds, and that is taking up a share of that money you are talking about.

Dr. Levesque: CPP makes up a maximum of 25 per cent of the individual's salary over the last three years.

Senator Buckwold: I am stressing that there is some balance. Another aspect that we do not talk about very much is the introduction of the RRSP. I feel this is a pretty important new development insofar as taking care of pensions at the expense of the individual on the basis of decreased taxation at the time when these contributions are being paid. This is done on the basis of amelioration of taxation, that is, when you receive those funds you will be paying a lower tax. Perhaps it

[Traduction]

la différence parce que l'économie n'a connu que 13 p. 100 de croissance. Si les profits augmentent à 20 p. 100 quelqu'un doit aussi payer la différence. Ce qui se produit, c'est que les salaires et les profits ont tour à tour augmenté mais les pensions ne l'ont pas été. Cet argent se trouve dans l'économie, mais elle n'est pas versée aux pensions.

Je reviens à l'argument qui a été présenté auparavant. L'industrie a déclaré qu'elle n'avait pas les moyens de le faire, et dans un sens c'est juste. Ce n'est pas la même situation partout, mais certaines industries ne réalisent pas suffisamment de profits, elles sont au niveau de la microéconomie et non de la macroéconomie. Elles n'ont pas atteint le chiffre magique de 13 p. 100 qui est celui que nous avons utilisé comme exemple. Cependant, d'autres réalisent des profits plus élevés. Un grand nombre d'industries disent honnêtement qu'elles ne peuvent pas se permettre d'augmenter les pensions puisqu'elles n'ont pas les fonds suffisants.

Cependant, l'argent est dans l'économie. Où va-t-il cet argent? Certaines industries n'en profitent pas. Certains prétendent que cet argent est versé aux impôts. Alors, si c'est le cas, le gouvernement est peut-être le seul qui soit en mesure de le faire. L'inflation compte pour 10 p. 100 de l'indice des prix à la consommation et ce 10 p. 100 de ma pension est allé ailleurs parce que l'ensemble de l'économie croît à ce niveau. Donc la question est celle-ci: Qui a les moyens de le faire? Le gouvernement. Il est le seul qui soit en mesure de le faire. Je ne parle pas de la croissance réelle car on ne peut pas la comparer aux 13 p. 100. Le seul groupe qui puisse le faire, c'est le gouvernement. Je sais cependant que cela crée de nouveaux problèmes.

L'argent est là, dans l'économie. Mais, au niveau microéconomique, certaines personnes se débrouillent mieux que d'autres. Certains salariés gagnent plus que le taux d'inflation et le taux de croissance réel conjugués et d'autres gagnent moins. Certaines industries ont des marges de profits qui sont plus élevées que d'autres mais l'argent est là, dans l'économie.

Il s'agit maintenant de savoir comment l'injecter au niveau microéconomique. Le seul groupe qui puisse le faire, c'est le gouvernement parce qu'il peut établir des niveaux d'imposition qui reflètent le taux de croissance de l'économie.

Le sénateur Buckwold: Le gouvernement essaie de le faire en indexant les pensions de sécurité de la vieillesse et le régime de pensions du Canada et une partie de l'argent dont vous parlez est engloutie de cette façon.

M. Levesque: Le régime de pensions du Canada représente, au maximum, 25 p. 100 du salaire de l'individu au cours des trois dernières années.

Le sénateur Buckwold: Je veux dire qu'il y a un équilibre. Un autre aspect dont nous ne parlons pas beaucoup est le Régime enregistré d'épargne retraite. À mon avis, il s'agit là d'un événement très important, c'est-à-dire qu'on règle la question des pensions aux dépens de l'individu lequel se charge de mettre de l'argent de côté pour sa retraite moyennant quoi on lui accorde un dégrèvement d'impôt équivalent à la somme des cotisations versées. Ceci permet un certain redressement de

[Text]

is presumptuous, but I would think that university teachers are significant contributors to RRSPs.

Dr. Bercov: I cannot give you any statistics, but I can tell you that university pension plans require significant employee contributions.

Senator Buckwold: RRSPs allow a contribution of \$3,500 a year.

Dr. Bercov: There is some scope for RRSP contributions. Based on one man's personal experience, I would say that university professors make use of that.

I think RRSPs and the Canada Pension Plan hit different age groups of university people quite differently. I think young university people, when they reach retirement age, will have had a whole career of RRSP contributions and will have a mature Canada Pension Plan. For people who have already retired—and we have a significant number of them—the RRSP is really irrelevant, and the Canada Pension Plan came too late for them. People who will be retiring in the next period of time have partial benefit from those kinds of things. Therefore, it has struck us quite differently according to age.

Senator Buckwold: I agree that there is an injustice at the present time but, in a sense, all of these various government proposals and plans are, in the future, bound to help the situation. I am not suggesting they are going to take care of it all.

I was interested to notice in your brief that you say for those who are already retired on very often inadequate pensions, two-thirds of the institutions made an extra payment over and above the fixed annuity. I was pleasantly surprised to take note of this. However, I presume it is still inadequate, but it does help take up a little of the inflation burden.

The Chairman: We had the university professors before us yesterday, and they put their case forward quite convincingly.

Senator Buckwold: I would just like to say that I thoroughly enjoyed the brief. It gave us a lot of information and statistics.

The Chairman: Thank you, gentlemen, for coming and presenting your brief. It is on briefs like that that we live, and we are very thankful to you.

The committee adjourned.

[Traduction]

l'imposition, car, lorsque vous percevez ces fonds, votre niveau d'imposition sera moins élevé. Ce que je dis là est peut-être présomptueux, mais je pense que les professeurs d'université contribuent énormément aux Régimes enregistrés d'épargne-retraite.

M. Bercov: Je ne peux vous donner aucune statistique, mais je peux vous dire que les régimes de pensions des universités exigent des professeurs des cotisations importantes.

Le sénateur Buckwold: Vous pouvez y cotiser \$3,500 par an.

M. Bercov: Les régimes enregistrés d'épargne-retraite offrent certaines perspectives. D'après ce que j'en sais, je dirais que les professeurs d'université y ont largement recours.

Je crois que les régimes enregistrés d'épargne-retraite et le Régime de pensions du Canada sont loin d'avantager indifféremment tous les groupes d'âge. Lorsqu'ils auront atteint l'âge de la retraite, les jeunes auront pu cotiser toute leur vie aux régimes enregistrés d'épargne-retraite et bénéficieront d'un régime de pensions du Canada qui aura donné son plein rendement. Pour ceux qui sont déjà retraités, et il en a beaucoup, le régime enregistré d'épargne-retraite est hors de propos, et le régime de pensions du Canada a été institué trop tard. Ceux qui prendront bientôt leur retraite auront tiré des avantages partiels de ce système. Par conséquent, tout cela dépend de l'âge.

Le sénateur Buckwold: Je conviens qu'il existe une injustice à l'heure actuelle, mais tous ces régimes et propositions du gouvernement devraient, à l'avenir, contribuer à améliorer la situation. Je ne dis pas que tous les problèmes seront résolus.

J'ai remarqué avec un certain intérêt que vous dites dans votre mémoire, que pour ceux qui sont déjà retraités et qui souvent ne bénéficient pas de pensions de retraite suffisantes, deux tiers des institutions offrent, en plus de la rente fixe, un montant supplémentaire. J'ai été agréablement surpris de lire ceci. Mais, même si c'est encore insuffisant, je suppose que cela allège un peu le fardeau de l'inflation.

Le président: Nous avons entendu les professeurs d'université hier et ils nous ont exposé leur cas de façon très convaincante.

Le sénateur Buckwold: Je voudrais simplement vous dire que nous avons apprécié votre mémoire qui était plein de renseignements et de statistiques très utiles.

Le président: Je vous remercie, messieurs, d'être venus et d'avoir présenté votre mémoire. C'est grâce à des mémoires comme le vôtre que nous pouvons continuer notre tâche et nous vous en sommes reconnaissants.

Le Comité suspend ses travaux.

APPENDIX "16-A"

A BRIEF TO
THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON RETIREMENT AGE POLICIES

Prepared by a Committee of
THE COUNCIL ON AGING
A Service of the Social Planning Council
of Ottawa-Carleton

November 1978

BRIEF TO THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON RETIREMENT AGE POLICIESSUMMARY

The Council on Aging, a service of the Social Planning Council of Ottawa-Carleton, is happy to have this opportunity to make a submission to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies. The Council feels that the Government's decision to up-date the findings of the Special Senate Committee on Aging of 1966 is a wise and far-reaching one because inflation and other changing conditions of life have greatly affected senior citizens in Canada. We hope that the findings of this committee will result in a new environment in which senior citizens will be able to reach and maintain a richer and fuller life. This may require legislative action, a broader understanding of the problems of old age through education and communication and a willingness on the part of the senior citizens themselves to improve their lot. Our brief is divided into the following six chapters:

- I Retirement Age Policy
- II Pension Indexing Policy
- III Work in Retirement
- IV Women and Retirement
- V Pre-retirement Information about Rights and Available Services
- VI Post-retirement Information about Rights and Available Services

BRIEF TO THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON RETIREMENT AGE POLICIESTABLE OF CONTENTS

| | |
|-----|---|
| I | Retirement Age Policy |
| II | Pension Indexing Policy |
| III | Work in Retirement |
| IV | Women and Retirement |
| V | Pre-retirement Information about Rights and Available Services |
| VI | Post-retirement Information about Rights and Available Services |

I RETIREMENT AGE POLICY

1. Policies relating to the retirement of persons from the work force that are equally advantageous to all people is a worthwhile ideal but hardly attainable in an economic, social or political sense. In other words, a policy best suited to the one about to retire may not be the best for the total work force. Also, a policy that would benefit most people during periods of economic stability may not be of the same benefit during periods of instability.

2. A factor that plays an important part in the determination of a policy on retirement is the wide variation in the philosophies that people adopt towards life. Some work to live; others live to work. For one who works to live, the removal of the necessity to work may indeed open up new opportunities for enjoyment of leisure time and new experiences; he/she may want to retire early. On the other hand an individual who lives to work, may be destroyed psychologically if that work is removed.

3. We believe there should be freedom of choice in the retirement age. We believe that the 65 age limit, which perhaps was acceptable 100 years ago, does not take into account the realities of today when people live longer and can remain useful after 65. The number of persons contributing to the general tax fund and the ratio of these numbers to those who are on pension is also important. It is conceivable that with a decreasing percentage of people in the work force there may be a decrease in the capacity of the economic system to support non-workers. It may therefore be advantageous to raise the level of the mandatory retirement age to re-adjust the balance between those working and those on pension.

4. We recommend that retirement age be flexible and made possible from age 60.

II PENSION INDEXING POLICY

5. If the economy is stable, the provision of a satisfactory contributory pension is easily achieved; it is dependent on the length of time contributions have been made to the pension fund and on the amount of the contributions. If the individual has made the required contributions and the economy remains stable, the value of the pension should be adequate to meet the needs of that person. If the economy is unstable or on an inflationary spiral, it will be difficult to reach the retirement objectives without some form of adjustment of that pension to bring it in line with the cost of living. In such a situation, to avoid the gradual reduction of the pension in terms of real purchasing power, there will need to be some form of indexing. We recognize the fact that the Government has already accepted the principle of indexing the Old Age Security Pensions and CPP/QPP as well as those of its public servants.

6. We recommend that all retirement pensions be adjusted periodically to keep them in line with the cost of living.

7. In general, the adjustments made to the various pension plans are based on the standard Consumer Price Index computed by Statistics Canada. This index does not, in our judgment, reflect the true cost of living of older people. Some items may be over-estimated and others under-estimated and this reduces the effectiveness of the index as an instrument for accurate measurements. A few examples of differences in cost standards are transportation (taxis are required more often), physical aids (walking sticks, eye glasses, etc.), warmer and special clothing, special diets.

8. We recommend that pensions be adjusted according to an index especially computed to reflect the needs of older people.

III WORK IN RETIREMENT

9. A proportion of Canadians, forced to retire when they reach age 65, are highly skilled, having been active in the professions and crafts. The traumatic effect on people when they are suddenly made redundant is well known and often leads to a rapid mental and physical deterioration. Fortunately, some of these people are willing to continue working on a full-time or part-time basis and they usually find a ready market for their skills. This is good because it helps the individuals concerned to avoid the ill effects of a rapid transition from a busy, useful life to a state of inactivity and society should not be thus deprived of a great store of knowledge and skills possessed by senior citizens especially as some of these skills are no longer taught by the apprenticeship method or in vocational schools.

10. We recommend that steps be taken to encourage seniors to share their skills by taking either part-time or full-time employment or by participating in community activities as a volunteer.

IV WOMEN AND RETIREMENT

11. "To be old and female is the best combination to ensure being poor in Canada", says the Canadian Council on Social Development. In the 1970's a number of factors made preparation for retirement doubly difficult for women. Not only do females in the paid labour force still face discriminatory wage practices but when it comes to age of retirement and recognized pensionable years, women are in an inferior position to men. In addition, wives of pensioners upon becoming widows, if they are not in the paid labour force themselves, find that many pension plans drastically reduce payments to survivors, all of this at the most vulnerable time of their lives.

12. Statistics show that only 29% of all female members of the labour force participate in private pension plans. Even with these plans, certain employers insist that women retire at an earlier age than men thereby reducing the number of pensionable years. In 1974 it was pointed out in a Statistics Canada study that 400 pension plans were exclusively for men and specifically stated that women were not eligible. In the same report one can read that 1,200 plans required retirement at age 60 for women and 65 for men.

13. We recommend that legislation be enacted to eradicate any distinction in the retirement age of members of the labour force of

either sex and that all pension plans be made available to both men and women.

14. Regarding survivors' benefits, the widow of a pensioner often sees the regular pension income reduced, or in some cases terminated, whereas certain basic costs remain constant for the survivor.

15. We recommend that survivors' pensions be maintained at a level of at least 75% of that of the deceased spouse because the need continues in spite of the demise of one spouse.

V PRE-RETIREMENT INFORMATION ABOUT RIGHTS AND AVAILABLE SERVICES

16. Facts about rights and privileges and conditions of retired life do not come easily to people about to retire even though many of these are guaranteed by law. Until retirement, people form part of various environments that provide mechanisms that inform them about relationships, jobs, recreation, their rights under the law and the responsibilities they are expected to assume. The home, the church and the school play a part in this process during the formative years just as the office, the factory and the professional associations during later years. Society, however, pays little or no attention to preparing people for old age when the physical and mental health fail, friends and relatives disappear and a new mode of life has to be envisaged and frequently the change-over takes place abruptly.

17. Steps have been taken by some employers, labour unions and professional associations in developing pre-retirement training courses aimed at preparing the workers about to retire for the next phase of their life. Such topics as pensions, health services, recreation and use of leisure time for creative activities and housing are discussed in the course of these programmes. For the most part these endeavours have been in the right direction but often it has been a case of arriving too late and doing too little.

18. Advocates of pre-retirement programmes maintain that such undertakings will alleviate the problems that older people face when they are no longer active and that they will increase the satisfaction of senior citizens living in retirement. Current studies, however, do not support these claims of accomplishment and point to the possibilities of:

a) insufficient motivation on the part of employees and employers,

b) inadequate curriculum and ineffective communication techniques,
 c) failure to provide the proper timing (courses offered too late in the career of a worker to be truly effective for retirement), and
 d) absence of planning and follow-up. In addition, there seem to be a lot of people not covered by any scheme whatever. Everything points to the necessity of pre-retirement training courses and we believe they should be of better quality and more widespread.

19. We recommend that pre-retirement training courses be recognized as an effective method and their development and use be encouraged through legislation.

VI POST-RETIREMENT INFORMATION ABOUT RIGHTS AND AVAILABLE SERVICES

20. The need to focus attention on post-retirement programmes is illustrated by reports on the number of requests received from two Ottawa organizations among many that provided information for or about senior citizens in the area during the months of May, June, July and August, 1977.

| | <u>Community Information</u> <u>Centre of Ottawa</u> | <u>Ottawa Senior</u> <u>Citizens Council</u> |
|---|---|---|
| Home Services (Meals-on-Wheels, etc.) | 103 | 59 |
| Pensions (OAS, CPP/QPP, GIS, GAINS) | 36 | 52 |
| Recreation | 35 | 78 |
| Financial and Legal Assistance (Income Tax, wills) | 27 | 20 |
| Housing | 26 | 67 |
| Others | 60 | 41 |
| | <hr/> 287 | <hr/> 317 |

21. It is generally accepted that it is often more difficult to communicate with older persons by reason of the physical handicaps that occur more frequently in old age (reduced sight and hearing, etc.). Special skills as well as a deep understanding of the problems of the aged are required to assure the success of the communication circuit. Fewer channels should be in operation to ensure a rapid and adequate exchange of information and we believe this can be best provided through a network of area or regional offices on aging. A number to dial as the Income Tax Department uses or a well publicized mailing address would enable senior citizens to obtain information easily and quickly.

22. We recommend that area or regional offices on aging be set up equipped to deal effectively with enquiries concerning the services to and rights and privileges of senior citizens.

23. OAS monthly cheques to pensioners are frequently mailed with notices pertaining to pensions, health services and other matters. This is probably the fastest and surest way to contact senior citizens about new programmes or reminders about existing ones.

24. We recommend that this method be used more intensively and extensively.

25. We feel that the Government of Canada should concern itself more directly with the problems of the aged by stimulating research, formulating policies and supervising the above and related programmes concerned with the aged.

26. Although we support the creation of the National Bureau on Aging within the Department of Health and Welfare as an initial step in recognizing the need for coordinating information on federal programs concerning the aged, greater recognition must be given to the needs of the elderly and the effect of all federal programs on their lives.

27. We recommend therefore that consideration be given by the Government of Canada to (i) setting up a study group to determine the appropriate form of a National Bureau on Aging with a mandate beyond Health and Welfare and (ii) that adequate funds be ear-marked to develop such a bureau.

Dr. E.P. Laberge

EPL/pl

OUR OBJECTIVES

The Council on Aging wants to improve the quality of life for senior citizens in the Ottawa-Carleton area by assessing, promoting and coordinating the planning and development of services for the elderly. The Council tries to do this by:

- providing information;
- identifying gaps in services for seniors;
- encouraging action to meet unmet needs; and by
- providing a forum to keep agencies and the public working together.

a service of

THE SOCIAL PLANNING COUNCIL
OF OTTAWA-CARLETON

WHAT WE DO

To work toward our objectives, the Council on Aging has:

- prepared reports and recommendations on the needs of seniors;
- presented two Seminars on Aging in conjunction with Algonquin College;
- prepared briefs to official bodies;
- presented papers and speeches to groups and clubs;
- served as an information and resource centre;
- researched areas of concern to seniors;
- advised governmental bodies on grants and other matters; and has
- provided representation on committees and boards dealing with concerns of the elderly.

85 Plymouth Street

Ottawa, Ontario

K1S 3E2

(613) 236-3658

WHO WE ARE

The Council on Aging was founded in 1975 as a service of the Social Planning Council of Ottawa-Carleton. The Council on Aging's Board of Directors includes members of senior citizens' groups; representatives of official and voluntary agencies providing services to seniors; and others concerned with the problems of aging. Committees study areas such as education, housing, health, social services, transportation and recreation. The Council has a full-time Coordinator.

Designated as an Elderly Persons' Centre in 1978 the Council is funded by The Ontario Ministry of Community and Social Services, The Regional Municipality of Ottawa-Carleton, and The City of Ottawa.

HOW CAN YOU HELP?

By letting us know your interests.

By telling us what you think are the most urgent problems affecting senior citizens.

If you would like to work with the Council on Aging or if you have any questions, please call us at 236-3658; or fill out the form below and return it to us.

Name _____

Address _____ Tel. _____

Areas of interest _____

THE COUNCIL ON AGING OF OTTAWA-CARLETONBACKGROUND INFORMATION AND DEVELOPMENT:

As the percentage of older citizens increased in Ottawa-Carleton their needs became a greater concern for professionals whose mandate was to provide services to them. The Social Planning Council had been involved in assisting Senior Citizen groups to organize and to articulate their concerns. In 1971 these two groups and other interested citizens were brought together in a series of meetings to share information and to devise a plan of action.

These meetings not only reinforced the concerns of those who were involved that many needs of older people in the community were largely not known or understood but pointed out the fragmentation of services offered, the lack of coordination of these services and obvious gaps which existed.

Services available were provided under the auspices of both governmental and voluntary bodies and not only the senior citizen as a consumer was frequently confused but providers often were not aware of all the available community resources.

The need for a coordinating body to sustain this initial dialogue, to educate the community to respond to the needs of its older citizens and to provide an overall perspective on those needs and resources available to meet them became evident. There was a unanimous decision that a local Council on Aging to plan, coordinate and establish priorities was needed.

The Select Committee on Aging of the Ontario Legislature had already endorsed this concept in its final report (1967) "that the Province ... assist all regional, county and other jurisdictions to establish and operate community Councils on Aging for the better planning and coordination of services to the aged".

The endorsement of the concept, however, as with many other recommendations of that Select Committee report was not accompanied by either a convenient, appropriate or adequate method of funding.

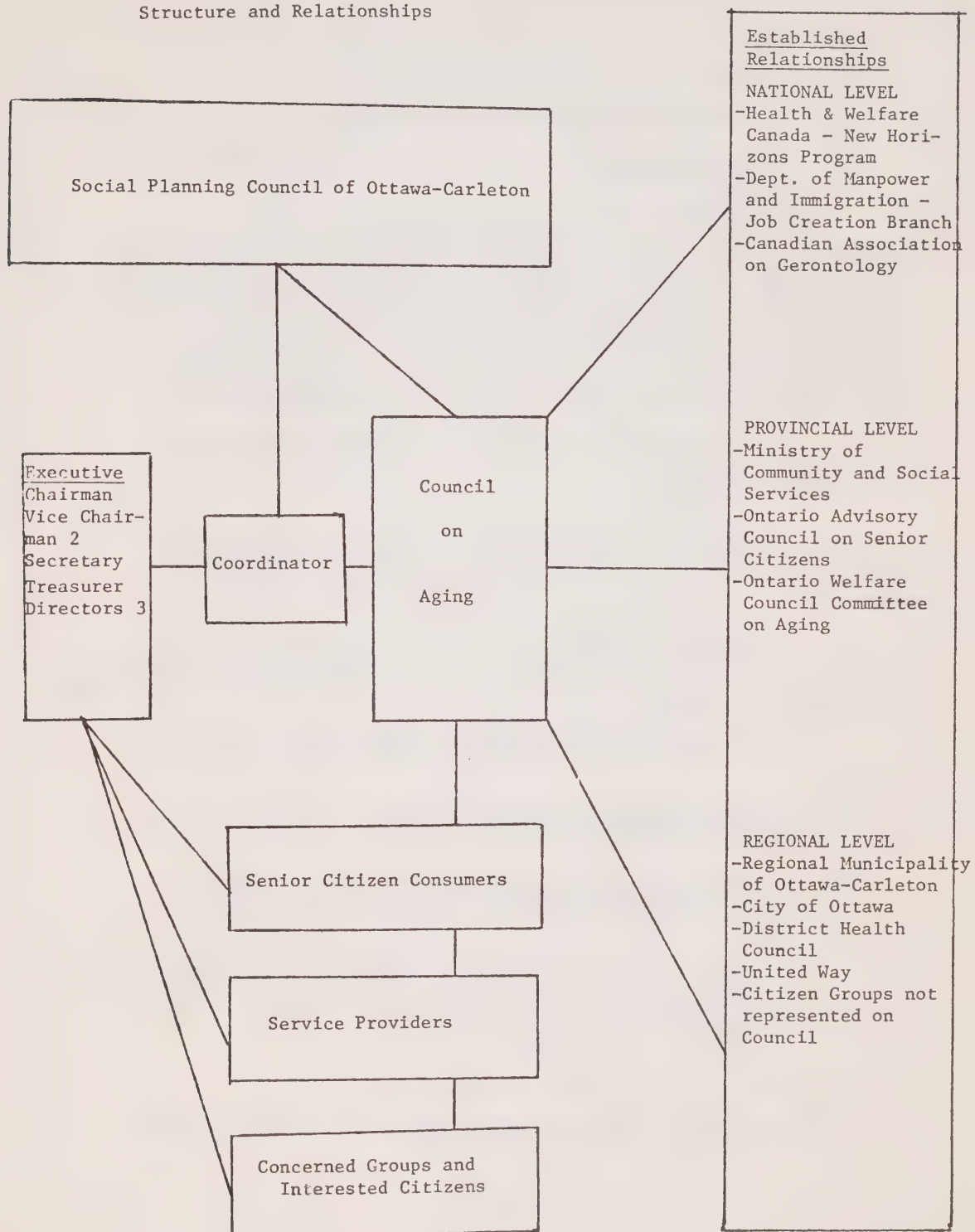
A steering committee was formed to investigate the feasibility of developing such a local Council on Aging. The Ottawa Kiwanis Club became convinced of the need for such a body and offered financial support for its development.

In 1975 after considerable funding sources had been explored a grant of \$15,000.00 was obtained through the Ministry of Community and Social Services. The Kiwanis Club augmented this amount by \$7,000.00.

The Council on Aging came into being April, 1975 as a new Service of the Social Planning Council of Ottawa-Carleton with the appointment by a selection committee of its first coordinator, the sole staff for the Council.

Council on Aging of Ottawa-Carleton

Structure and Relationships



The terms of reference for the Council on Aging were the following:

- (1) to provide an information bureau on services to the elderly;
- (2) to identify gaps in services to Senior Citizens;
- (3) to encourage community action to meet needs;
- (4) to provide a forum to keep agencies and consumers working together.

The first task was the development of the Council's membership. The 26 people appointed were representatives from Health and Social Services, Educational and Religious Institutions, Housing Bodies, Funding Bodies, the leaders of Senior Citizen groups, and other interested Senior Citizens from varying backgrounds - including the former Director of Education, Canadian Labour Congress, a retired priest, the Past President of the Superannuated Teachers of Ontario, two retired senior federal civil servants, a housewife who completed her Masters degree in Sociology at the age of 67, and an active, practising family physician.

The bicultural nature of Ottawa-Carleton was recognized and a very representative proportion of the membership was drawn from the Francophone community.

The first meeting of the Council was held June 2, 1975. The executive, all of whom were over the age of 65, was elected and a plan for the Council evolved from a discussion of both long and short range goals.

The broad objective of the Council was to improve the quality of life for all older citizens in Ottawa-Carleton and "to endeavour to create a community where all of us as we age will be encouraged to be active participants in society".

To accomplish its goals the following course of action was followed:

- (1) A publicity campaign was conducted to make the community aware of the existence of the Council on Aging.
- (2) Committees were formed in the following areas: Education, Health, Housing, Recreation, Social Services, Francophone Concerns*. Terms of reference for these committees were:
 1. Documentation of all agencies, institutions, facilities and services which presently exist to meet the needs of the older persons in Ottawa-Carleton within the Committees' particular interest area.

* 1971 Census - 24.9% of Ottawa-Carleton residents are of French descent.
- 17.5% speak French in the home.

2. Exploration of services, institutions, facilities and agencies required in its particular field to provide an adequate level of service.
3. Documentation of short falls in the system, i.e.,
 - (i) which services, etc. are non-existent and needed;
 - (ii) which services exist but need expanding;
 - (iii) that situations where overlap and duplication exist be indicated.
4. Preparation of a position paper containing the information received through its research with recommendations for improving the existing position in Ottawa-Carleton.
5. Presentation of this paper be made to the Council on Aging as a basis for:
 - (i) the establishment of priorities for action and
 - (ii) the basis of possible briefs to appropriate sources.
- (3) Contact all facilities and services serving Senior Citizens to ascertain future plans and areas of concern.
- (4) Respond on an ad hoc basis to requests for information and assistance.
- (5) Provide an educational resource to the community on services for and concerns of Senior Citizens including participation in seminars and workshops.
- (6) Present a seminar on the Council's findings to the community to provide information and encourage response to need.

Since the Council on Aging was established it has met many of the goals which it set for itself.

CURRENT STATUS OF THE COUNCIL ON AGING:

Membership:

- 36 - 1/3 Senior Citizen representation;
1/3 Service providers;
1/3 Concerned groups and interested citizens.

Funding:

- Provincial Ministry of Community and Social Services, City of Ottawa, Regional Municipality of Ottawa-Carleton.
- The Council hopes to be designated as an "Elderly Persons' Centre"* by the Senior Citizens' Branch of the Ministry of Community and Social Services.
- Its planning and coordinating expertise is purchased by the Regional Municipality Social Services.

Relationships:

Senior Citizens, Service Providers and Concerned Groups and Interested Citizens are drawn from Anglophone and Francophone groups and from urban and rural areas.

As well as having representation on the Council, Council members are representatives on other boards and committees, for example:

- the Continuing Care Board of the District Health Council,
- the Canadian Hearing Society,
- the Community Information Centre,
- the Mental Health Committee District Health Council,
- the Housing for Special Needs Council,
- the Ontario Advisory Council on Senior Citizens,
- the Ontario Welfare Council Committee on Aging,
- the Social Planning Council of Ottawa-Carleton,
- United Way Agency Budget Review Panels.

Staff:

1 full-time Coordinator. Clerical and administrative support provided through the Social Planning Council.

Job Creation and Summer Student Employment grants have provided staff on temporary basis.

Summary:

The Council on Aging provides a review of all grants for Services to the Elderly for the City of Ottawa as well as the Planning and Coordinating Services to the Regional Municipality. By bringing together all those concerned with improving the quality of life for Ottawa-Carleton's Senior Citizens - it plans for the future, endeavours to prevent duplication and to maximize current resources.

Prepared by

November 8, 1978

Margery Boyce.

* April 1978 - the Council on Aging became an official Elderly Persons' Centre.



APPENDIX "16-B"

canadian association of university teachers

association canadienne des professeurs d'université

BRIEF

presented to the

SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

by the

CANADIAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY TEACHERS

February 1979

INTRODUCTION

The Canadian Association of University Teachers represents 23,924 faculty and professional librarians in 55 local associations in universities, in all provinces across the country, and the seven provincial associations. The CAUT was founded in 1951 and is governed by an annual Council whose voting members are the presidents of local and provincial associations within CAUT.

The Association has been involved in the question of the pension arrangements of its members almost from the time of its founding. Universities are individual corporations whose boards of governors normally sign contracts with private pension companies to cover their faculty and professional librarians. The university professor is not a civil servant and with a few exceptions is not covered by civil servant plans, although in Alberta and Newfoundland the provincial governments guarantee the pension plan; in Alberta¹ the university pension plans have been established by statute.

The Association adopted a pension policy in 1957 (see appendix A). In particular, it stressed the over-riding need to provide an adequate pension at retirement age. It insisted that the contributions both of the member and of the institution should be fully and completely vested and portable. In the 1960's the Association participated with the Association of Universities and Colleges of Canada and the Canadian Association of University Business Officers in commissioning a study by Mark H. Ingraham on Faculty Retirement Systems in Canadian Universities (see appendix B). This report was not officially adopted by the CAUT, although it provoked a long and vigorous debate on the adequacy of university pension arrangements. The general conclusion that universities must provide a stable and reasonable pension income for retiring members, but must not do so

¹ In Alberta the statute covers all four universities

at the expense of those who moved from one institution to another, was widely accepted. Less agreement was reached on the proposition that this could be achieved by a fully-vested money purchase plan.

The pension situation both generally for the work force and in particular for university professors and professional librarians is very serious. As the Minister of National Health and Welfare, the Hon. Monique Bégin, said to your Committee on December 14th: "In particular, the retirement income system as a whole has failed to generate sufficient income....As a result, most individuals sustain a major drop in their income at retirement." This is generally true of university personnel. In addition high inflation threatens the very viability of university pension plans, which are not organized on a system basis outside of Alberta. In a brief to the Royal Commission on the Status of Pension in Ontario, our affiliated organization in Ontario, the Ontario Confederation of University Faculty Associations, stated: "Those already retired or nearing retirement are concerned with current levels of benefits which are generally too low to keep pace with rising living costs; younger professors fear that the plans will prove even less productive when they come to retirement age, and many, indeed, become bankrupt". (See appendix C.)

Thus, your Committee should focus on the need to provide adequate pension arrangements for all Canadians. The focus in the media on the issue of the mandatory age of retirement should not obscure this essential point. First, you should insist that the federal government and its organizations and those industries which are federally regulated should provide model pensions plans which first of all ensure an adequate pension income plus some form of protection against the ravages of inflation. An adequate pension should be available at 65 for those who desire it regardless of any decision on the mandatory age of retirement. Second, you should strongly urge on the provincial governments and on private employers the necessity to provide adequate pension at 65.

You should insist that at all levels there should be an immediate vested right to employer contributions when the employer contributions are transferred to a registered pension plan.² Pension contributions are deferred wages. It is therefore scandalous, that it is legally possible for employers to repossess pension contributions made by them, and both federal and provincial governments should legislate to ensure that this no longer remains possible. The CAUT called for full vesting in 1957 and continues to do so. We were happy to see that the Minister of National Health and Welfare agrees with this proposition. The CAUT as an employer itself maintains a pension plan which is fully vested and which is completely portable.

You should also insist on maximum portability for pensions. In particular you should recommend to the provinces and to the universities that they create university pension arrangements which maximize the possibility of mobility. This is particularly important in a period in which universities are not likely to recruit large numbers of new personnel and thus mobility becomes a key matter in staffing our institutions of higher learning. There should be no unnecessary restrictions on the mobility of scholars partly because such mobility has become crucial for institutional self-renewal and partly because there should be no artificial barriers to the transfer of knowledge and research skills.

The Association also believes that you should support the position that there should be equal annual payouts of pensions for men and women based on unisex actuarial tables. CAUT adopted this position in 1975 and has so recommended to the Federal Human Rights Commission, as has the Ontario Confederation of University Faculty Associations.

² For defined benefits, see p. 3, Chapter I.

On the question of the mandatory age of retirement, the Association considers that there should be a flexible system which would allow early retirement without actuarial penalty, an equitable voluntary half-time status, an adequate pension at 65 for those who wish to retire at that age, and the right for those who so desire and remain capable of doing so to continue in employment. If your Committee recommends the extension of rights in regard to retirement, university professors should not be excluded from the exercise of these rights.

CHAPTER I

INDEXING AND PORTABILITY OF PENSION PLAN:

Two conflicting goals?

In Canadian universities, pension plans are of three types: money purchase; money purchase with minimum guarantee; defined benefit.

They can be defined as follows:¹

Money purchase:
(defined contribution)

employee and employer both contribute a fixed percentage of salary to a fund which is expected to grow through investment. At retirement, this fund is used to purchase an annuity which will provide the annual pension benefits to the employee. There are no specific provisions made for dealing with inflation but these plans are usually fully portable.

Defined benefit:

employee contributions are a fixed percentage of salary but employer contributions vary according to actuarial projections of the pension fund. At retirement, the employee receives an annual benefit based on the product of a specified percentage (usually from 1½% to 2%) times years of credited service times a specified average salary (usually the average of the best five years' earnings). Most plans are indexed to a maximum 2-3% and are certainly less than fully portable.

Money purchase with minimum guarantee:

employee and employer both contribute specified amounts as in the money purchase plan but, in addition, the employer guarantees a

¹ Pension Plans for Faculty at Ontario Universities, September 1977 - Ontario Confederation of University Faculty Associations (OCUFA) - a new edition of this document will be available in February 1979.

minimum pension via a formula such as in the defined benefits plans. At retirement, the employee chooses between the benefits provided by the money purchase and the minimum guarantee. The minimum guarantee component of most plans is indexed to a maximum 2-3% as a means of offsetting inflation. The money purchase component is usually fully portable.

As seen from the definition, money purchase plans are usually (theoretically) fully portable, but it is usually not the case for defined benefit plans. On the other hand, defined benefit plans deal with inflation in two ways: one, since the pension depends on a specified average salary and since salaries usually increase, to cover at least partly the cost of inflation, we can say that the pension received at the beginning of retirement has been partially indexed; two, most of those plans are usually indexed to a maximum of between 2% and 3% during retirement. In money purchase plans, there are no specific provisions made for dealing with inflation.

"Money purchase with minimum guarantee" have something of both. The minimum guarantee component of most of these plans is indexed, and the money purchase component is usually fully portable.

In Table 1, we show the number of each type of plan for four regions in Canada. We see that defined benefit plans are the most popular in Canada as a whole, and this is also true for Western Canada and the Quebec universities. "Money purchase with minimum defined guarantee" plans are increasingly popular in Ontario, followed by Western Canada and Quebec. In Atlantic Canada, very different from the other regions, there are seven money purchase plans (out of a total of nine for Canada). The CAUT is worried about the inadequacy of those plans to give our retired teachers a sufficient pension (compared to the final years salary), if the rate of inflation does not go down in the near future. On the other hand, about half of our pension plans are of the defined benefit type, which

are usually not too portable. In defined benefit plans, the CAUT thinks that on termination (resignation, etc.) of employment (before retirement), at least those two options should be offered to the member:

- (i) a deferred pension payable at normal retirement based on service and earning to resignation;
- (ii) transfer of twice member's contribution plus interest to registered fund of new employer or to an approved RRSP.

Even then, a number of years of service, used to calculate the defined benefit, would probably be lost in the transfer. In money purchase plans, employer contributions should be immediately and fully vested in the staff member. In this case, the options offered to the members should be at least:

- (iii) a deferred pension payable on normal retirement;
- (iv) transfer of money purchase account to a registered pension fund of new employer or to an RRSP.

TABLE 1 / TABLEAU 1

KINDS OF PENSION PLANS IN CANADIAN UNIVERSITIES/
 SORTES DE PLANS DE RETRAITE DANS LES UNIVERSITES CANADIENNES

| REGION | DEFINED BENEFIT/ A PRESTATIONS PARTIELLEMENT DETERMINEES | MONEY PURCHASE WITH MINIMUM DEFINED BENEFIT GUARANTEE/ A CONTRIBUTION FIXE AVEC PRESTATIONS GARANTIES | MONEY PURCHASE/ A CONTRIBU- TION FIXE | TOTAL |
|----------------------------------|--|---|--|-----------|
| Western ⁽²⁾ Canada | 7 | 4 | 0 | 11 |
| Ontario ⁽³⁾ | 7 | 8 | 2 | 17 |
| Québec ⁽⁴⁾ | 7 | 2 | 0 | 9 |
| Atlantic ⁽⁵⁾ | 6 | 0 | 7 | 13 |
| TOTAL | 27 | 14 | 9 | 50 |

(2) Employee benefits survey for Faculty in the Western provinces - Association canadienne des professeurs d'université (ACPU), January 1979.

(3) See note 1, on preceeding page.

(4) Retirement Plans in the Quebec Universities - Working Paper prepared by the Benefits Committee of the Fédération des Associations de professeurs des universités du Québec (FAPUQ) - mai 1977.

(5) Employee benefits survey for Faculty in the Atlantic provinces, ACPU, novembre 1978.

CHAPTER II

MANDATORY AGE OF RETIREMENT:

The Situation of Retired University Teachers in Canada

The "Retired University Teachers Committee" (RUTC) was officially established in 1975 with Dr. B. E. Walker as President. In March 1977, the Committee published a report¹ on the general situation of retired professors (see Appendix D). Many of the issues contained in the report still exist with the exception of continued membership within CAUT for retired faculty which is now available to them at a reduced fee.

In November 1977 the Retired University Teachers Committee produced a list of 486 retired professors. It is difficult to say how complete this list is. Soon after, Mr. Ronald Lévesque, a research officer for the CAUT, prepared a questionnaire which was then sent to the persons on the list. We would like to discuss several of the questions on this questionnaire, which were answered by a total of 224 academics. Even if the answers studied here do not represent faithfully the opinions of all retired university teachers in Canada, nevertheless, they make us aware of certain problems faced by retired professors.

The age of retirement varied very little among the respondents: the mean age of retirement was 65.5 and the standard deviation was 2.4 years, which means that the majority retired at age 65, with a few retiring after this age and a few before. The minimum age was 57 and the maximum was 75; there were, then, few early retirements.

¹ Retired University Teachers - A report submitted to the Canadian Association of University Teachers (CAUT) by the Retired University Teachers Committee, March 1977

On the average, the respondents had participated for 23.6 years in the retirement plan provided by their university; this figure seems low when compared to that of other groups, such as public school teachers. The academic who had participated longest had done so for 45 years, and the one who had participated least had done so for only 3 years.

The mean for the total annual pension (including CPP) was \$11,063, with a standard deviation of \$5,963, which denotes a very wide variation around the \$11,000 figure. The minimum pension was \$289 per year and the maximum was \$29,958.

The following table presents the data on the annual pensions (excluding CPP) of university teachers in another manner:

TABLE 2 / TABLEAU 2
ANNUAL PENSION / PENSION ANNUELLE

| <u>PENSION</u> | <u>FREQ</u> | <u>%</u> |
|---------------------|-------------|--------------|
| Less than/Moins | | |
| de \$5,000 | 59 | 26.9 |
| \$5,000 - \$7,500 | 38 | 17.9 |
| \$7,500 - \$10,000 | 43 | 19.6 |
| \$10,000 - \$12,500 | 32 | 14.6 |
| \$12,500 - \$15,000 | 19 | 8.7 |
| \$15,000 - \$20,000 | 24 | 11.0 |
| More than/Plus | | |
| de \$20,000 | <u>4</u> | <u>1.8</u> |
| TOTAL | <u>219</u> | <u>100.0</u> |

On a total of 224, 5 have not answered the question/
Sur 224, 5 n'ont pas répondu à cette question.

It should be noted that 63.9% of the respondents answering this question were receiving a pension of less than \$10,000. This indicates that a very sizable number of retired academics had an income

well below the salary they received when they were working, particularly when we consider that the mean salary received during the year prior to retirement was \$23,851.

Of 53 university teachers having retired between 1953 and 1970, 42 or 79.2% receive a pension of less than \$10,000 per year. Of the 160 who retired between 1971 and 1978, 95 or 59.4% receive less than \$10,000.

On this subject the following text¹ is enlightening:

"The most frequently mentioned of these concerns on pension plans is the erosion of the purchasing power of pensions by inflation. This erosion is aggravated in many cases by one or both of the following factors: a) a low basic pension resulting from years of service at a low salary; and b) lack of, or inadequate indexing.

The following statements by respondents are typical:

'Those of us who retired ten years, or more, ago are necessarily drawing on pensions based on earnings that were low -- and our annuities reflect both the low salary scales of the '30's, '40's and '50's, and the inadequate employer contributions of that period to the annuitant's equity. This, plus the erosion of values due to inflation and the general rise in living costs, places a very heavy burden on many of us.

My concern is for people, like myself, octogenarians, who retired 15 or more years ago and whose pensions are therefore based upon perhaps 20 or more years of low salaries, but who, unlike myself, were not able to save substantially towards the years of retirement. My university has twice given me a small increase to add to my small TIAA pension -- one of \$23 per month and one of \$15 per month.

Our pensions at the University of... are adjusted upwards annually by only 3%, a totally unrealistic raise in present inflation.

Faculty members retiring from the University of.... prior to 1965 have inadequate pensions. Widows of faculty members are in many cases inadequately provided for if the spouse died before 1965 or before retirement. Faculty members have no cost of living increase built into their pension plan."

In addition, 147 respondents indicated that their pensions were subject to periodic increases, while 68 indicated that this was not the case.

¹ Retired University Teachers. A report submitted to the Canadian Association of University Teachers by the Retired University Teachers Committee, March, 1977.

The questionnaire asked whether the respondents were continuing to teach after retirement. The results were as follows: 5 were teaching full-time, 43 part-time and 3 occasionally. The great majority (171) were not teaching at all, and 2 did not reply to the question. Unfortunately, we did not ask those who were teaching (a total of 51) what financial arrangements they had with the university. One can only hope that at least the five retired academics who were teaching full-time were being paid equitably.

The opinions of local associations and individual academics on the question of mandatory age of retirement

Since the CAUT is in reality a federation of university teachers' associations, we asked each association its opinion of this important question in a questionnaire appended to this report. In addition, another questionnaire, addressed to individual academics, was published in the CAUT Bulletin of December 1978.

Table 3, below, gives the results obtained from 37 local and provincial associations. A majority were in favour of legislation to make it unlawful to retire someone against his will before the age of 70. The vote was almost equally divided on the question of abolishing mandatory retirement altogether, with 18 in favour and 13½ opposed. This is explained by the fact that several associations (5½) answered "yes" to the first question and "no" to the second, and (3) did exactly the opposite. As to the other two questions asked, it is clear that the great majority of the associations polled do not want university teachers to be given special treatment in this regard. Thus, one association answered this question in the following terms:

"The Association would like, however, to express its full support of the concept that, whatever the ultimate decision is made with respect to a mandatory age of retirement, no special exclusions apply to university faculty. Discriminatory treatment because of the concept of tenure, because of special demographic profiles or for whatever reason are simply not acceptable."

TABLE 3 / TABLEAU 3

Results of questionnaire to local and provincial associations/
Résultats du questionnaire aux associations locales et provinciales

1. Would you be in favour of a law/Seriez-vous en faveur d'une loi

| | | |
|--|--------------------------------|--------------------|
| i) making it illegal to retire a person (against his/her will) before the age of 70/rendant illégal de mettre quelqu'un à la retraite (contre son gré) avant l'âge de 70 ans? | YES/OUI | 20 |
| | NO/NON | 11 |
| | NO RESPONSE/ PAS DE REPONSE | 6 |
| ii) abolishing mandatory retirement altogether/abolissant complète- ment l'âge de retraite obligatoire? | YES/OUI | 18 |
| | NO/NON | 13 $\frac{1}{2}$ * |
| | NO RESPONSE/ PAS DE REPONSE | 5 $\frac{1}{2}$ * |

2. If the mandatory age of retirement was moved to 70 (or abolished)/
Si l'âge de retraite obligatoire était porté à 70 ans (ou aboli)

| | | |
|--|--------------------------------|----|
| i) would you favour an exception being made for university teachers/seriez-vous en faveur qu'il soit fait exception des professeurs d'université? | YES/OUI | 5 |
| | NO/NON | 28 |
| | NO RESPONSE/ PAS DE REPONSE | 4 |
| ii) would you favour an exception being made for <u>tenured</u> university teachers/seriez-vous en faveur qu'il soit fait exception des professeurs d'université <u>permanents</u> ? | YES/OUI | 5 |
| | NO/NON | 29 |
| | NO RESPONSE/ PAS DE REPONSE | 3 |

* Two local associations have answered the questionnaire twice, so a score of $\frac{1}{2}$ was given to each answer in those cases/Deux associations locales ayant répondu au questionnaire deux fois, nous avons assigné un score de $\frac{1}{2}$ à chacune de leurs réponses.

As of January 23, 1979, 294 academics had answered the questionnaire which had appeared in the Bulletin. Since there are almost 24,000 professors in the Association, we do not pretend that this survey represents faithfully the opinion of the Canadian university teachers as a whole, but the results deserve to be studied since they represent the opinion of professors very much interested by the issue.

Table 4 provides an age breakdown of the academics who answered the questionnaire. If we consider Table 5, which provides a comparable age breakdown of academics in Canada (excluding Quebec), it is clear that in Table 4, the category of responding academics 51 years of age and over is over-represented, since it includes 38.9% of the respondents, while Canadian academics in the 50-and-over category constitute only 21.6% of the total population. It is probably normal that professors approaching the fateful age of retirement would be more interested in this matter.

TABLE 4 / TABLEAU 4

AGE OF RESPONDENTS / AGE DES REpondANTS

| <u>AGE</u> | <u>FREQ</u> | <u>%</u> |
|-----------------------------|-------------|------------|
| 30 OR UNDER/OU MOINS | 7 | 2.4 |
| 31-40 | 71 | 24.1 |
| 41-50 | 101 | 34.1 |
| 51-60 | 88 | 29.9 |
| 61-64 | 20 | 6.8 |
| 65 OR OVER/OU PLUS | 6 | 2.0 |
| NO RESP./PAS DE RESPONSE | <u>1</u> | <u>0.3</u> |
| TOTAL | 294 | 100.0 |

VALID CASES/CAS VALIDES 293

MISSING CASES/CAS MANQUANTS 1

TABLE 5 / TABLEAU 5

AGE OF FULLTIME CANADIAN UNIVERSITY TEACHERS IN 1977-78*/

AGE DES PROFESSEURS CANADIENS A PLEIN TEMPS EN 1977-78*

| <u>AGE</u> | <u>FREQ</u> | <u>%</u> |
|----------------------|--------------|---------------|
| 29 OR UNDER/OU MOINS | 849 | 4.6 |
| 30-39 | 7518 | 40.5 |
| 40-49 | 6192 | 33.4 |
| 50-59 | 3165 | 17.1 |
| 60 OR OVER/OU PLUS | <u>837</u> | <u>4.5</u> |
| TOTAL | <u>18561</u> | <u>100.0%</u> |

*Medical-Dental teachers, as well as all teachers from Quebec are excluded from this table/Les professeurs de médecine et d'art dentaire sont exclus de ce tableau ainsi que tous les professeurs du Québec.

Under the existing system, most responding academics prefer to retire at about the age of 65, as may be seen in Table 6. However, a great number of academics (71, or 25.9%) would prefer to retire after the age of 65, and exactly the same number would be in favour of early retirement (with 42 of the persons in the latter group being 60 years of age and under). Moreover, 139, or 53.7% of the respondents would consider early retirement if they were assured of receiving a pension with no financial penalty.

TABLE 6 / TABLEAU 6

RETIREMENT AGE PLANNED/AGE DE LA RETRAITE DESIRE

| <u>AGE</u> | <u>FREQ</u> | <u>%</u> | <u>ADJUSTED %/ % AJUSTE</u> |
|--------------------------------------|-------------|------------|---------------------------------|
| 60 OR UNDER/OU MOINS | 42 | 14.3 | 15.3 |
| 61-64 | 29 | 9.9 | 10.6 |
| 65 | 132 | 44.9 | 48.2 |
| 66 OR OVER/OU PLUS | 71 | 24.1 | 25.9 |
| NOT APPLICABLE/ NE S'APPLIQUE PAS | 7 | 2.4 | MISSING/ MANQUANTS |
| NO RESP./ PAS DE REP. | <u>13</u> | <u>4.4</u> | <u>MISSING/ MANQUANTS</u> |
| TOTAL | 294 | 100.0 | 100.0 |
| VALID CASES/CAS VALIDES | 274 | | |
| MISSING CASES/CAS MANQUANTS | 20 | | |

Let us now examine the effect of age on these two questions. The following two tables (7 and 8) provide us with a breakdown of the respondents' answers by age group.

TABLE 7 / TABLEAU 7

RETIREMENT AGE PLANNED BY AGE/

L'AGE DE LA RETRAITE DESIRE PAR L'AGE

AGE

| RET. AGE PLAN/ AGE RET. DESIRE | 40 OR UNDER/ OU MOINS | 41-50 | 51 OR OVER OU PLUS | TOTAL |
|-----------------------------------|--------------------------|------------|-----------------------|-------------|
| 60 OR UNDER/ OU MOINS | 13 17.3 | 19 19.6 | 10 9.8 | 42 15.3 |
| 61-64 | 7 9.3 | 14 14.4 | 8 7.8 | 29 10.6 |
| 65 | 37 49.3 | 43 44.3 | 52 51.0 | 132 48.2 |
| 66 OR OVER/ OU PLUS | 18 24.0 | 21 21.6 | 32 31.4 | 71 25.9 |
| TOTAL | 75 | 97 | 102 | 274 |
| % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

MISSING OBSERVATIONS/CAS MANQUANTS 20

In the above table, the first two categories respond in roughly the same manner. However, older respondents - those 51 and over - prefer to retire at age 65 or later. Only 18, or 17.6%, would like to retire before this age, whereas 53, or 30.8%, of the responding academics 50 years of age and under would be in favour of early retirement.

TABLE 8 / TABLEAU 8

*
EARLY RETIREMENT* BY AGE/RETRAITE ANTICIPEE PAR L'AGE

| EARLY RET./ RET. ANTICIPEE | 40 OR UNDER/ OU MOINS | 41-50 | 51 OR OVER/ OU PLUS | TOTAL |
|-------------------------------|--------------------------|-------|------------------------|-------|
| YES/OUI | 40 | 54 | 44 | 138 |
| | 57.1 | 61.4 | 44.0 | 53.5 |
| NO/NON | 30 | 34 | 56 | 120 |
| | 42.9 | 38.6 | 56.0 | 46.5 |
| TOTAL | 70 | 88 | 100 | 258 |
| % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

MISSING OBSERVATIONS/CAS MANQUANTS 36

*WITHOUT ACTUARIAL PENALTY/SANS PENALITE ACTUARIELLE

The same phenomenon occurs here, where 56% of the academics who have answered the questionnaire aged 51 and over, are not interested in early retirement, even if no financial penalty is involved, whereas the figure for the other two categories (combined) is 40.5%.

In conclusion, the academics responding to the questionnaire vary widely as to the age at which they would prefer to retire. About half would like to retire at the "normal" age of 65. A quarter would like to retire after this age and the other quarter before. It is also noteworthy that early retirement appears less attractive as the academic advances in years. It is difficult to say why this is so; perhaps work becomes more pleasant as he grows older, or perhaps he becomes aware at some point that his pension plan is inadequate. The results of our survey of academics who have already retired lead us to favour the latter hypothesis.

On the question as to whether they were in favour of raising the mandatory retirement age to 70, 159 academics out of 294, or 54.1%, answered "no". Sixty-three (21.4%) did not answer this question.

On the other hand, 174 respondents, or 59.2%, when asked whether they were in favour of abolishing the mandatory retirement age altogether, answered "yes". Twenty-five did not answer this question.

The explanation for this paradox is to be found in Table 9, below, where it can be seen that 89 academics answered "yes" to the second question and "no" to the first. In addition, 59 expressed no opinion on setting the mandatory retirement age at 70 but were in favour of abolishing mandatory retirement.

TABLE 9 / TABLEAU 9

RETIREMENT AGE AT 70 BY ABOLISHING MANDATORY RETIREMENT AGE/
AGE DE LA RETRAITE A 70 ANS ET ABOLITION DE L'AGE DE LA RETRAITE

ABOLISHING/ABOLITION

| RET. AGE AT 70/ AGE DE RET. A 70 ANS | YES/OUI | NO/NON | NO RESP./ PAS REPONSE | TOTAL |
|---|---------|--------|--------------------------|-------|
| YES/OUI | 26 | 27 | 19 | 72 |
| NO/NON | 89 | 66 | 4 | 159 |
| NO RESPONSE/ PAS DE REPONSE | 59 | 2 | 2 | 63 |
| TOTAL | 174 | 95 | 25 | 294 |

Those persons who were opposed to the principle of a mandatory age of retirement offered a number of reasons for their opposition. Thus, one person¹ stated:

"I suggest that there should be no set age for mandatory retirement, but that the professor who reaches the age of 65 be evaluated at that point by his colleagues in his department or faculty. They would evaluate his ability to continue to be of service to the department, in terms of the needs of the department..."

¹ Translated by the author

He continued:

"I justify my suggestions in the following manner: we must avoid imposing mandatory retirement on a person whose services may still be valuable or necessary, and who wishes to continue. At the same time, we must not force an institution to keep in its service a professor whose performance is diminished by factors inherent in aging, even if he is determined to remain in his position."

Another takes a similar position, saying,

"Earlier or later retirement should be possible, if employer and employee agree."

Several other persons who were of a similar mind raised questions concerning pension plans:

"In recent years, failure to adjust pensions of those in retirement by cost of living - a major disincentive to early retirement."

Another added,

"So much depends on the pension available. One should not have to work until 70 in order to be eligible for a pension big enough to live on. After all, 40 years of service (25-65) is a good contribution. One should not have to incur a financial penalty to retire at 65."

Another respondent took a historical perspective and mentioned the negative aspects of mandatory retirement:

"The age of 65 as a forced retirement age was originally conceived in part, I believe, to set a time at which people who were doing hard physical work could expect to receive some kind of a pension and my friends in history trace it back to Bismark. It was related to the life expectancy of people and it was not expected that a large number of people would live past the age of 65. Conditions today have changed a great deal and I think it is time that the concept of forced retirement at 65 should be re-evaluated, particularly with respect to universities."

There have also been studies to show that when people retire that this can have a bad effect on their health and would seem to be a contributing cause to their early death."

Another academic who was opposed to any mandatory retirement age offered the following comments:

"after age 60 salary should be frozen", and

"there should be inducement to retire by removing financial incentives to continue."

Finally, a number of academics (46, according to Table 9) were in favour of having the mandatory age of retirement raised to 70, but were opposed to abolishing it altogether (27) or did not express an opinion on this question (19). The reasons they gave were mainly economic in nature:

"The mandatory age of retirement should be moved to 70 because some people may be and may feel quite capable of continuing beyond 65 years of age; others may want to continue out of sheer economic necessity. However, retirement must be mandatory at 70 because most people are no longer useful at that age and some may not have enough sense to retire at 70. No one should be penalized for wanting to retire between 60 and 70."

We believe that the results of Table 9 can be interpreted by stating that only 72 out of 292 respondents were in favour of the status quo or a mandatory retirement age lower than 65. Respondents who were of this opinion offered the following comments:

"Given the atmosphere of hostility, worry, tension, fear, anxiety and frustration which is a fall-out effect of diminishing enrolment and impending cutbacks, early retirement should be facilitated."

Several of the respondents favouring a mandatory age of retirement spoke of the drop in productivity that comes with age:

"A mandatory retirement age allows us to bow out gracefully without having to be forced out. We bow out with plenty of ability and interest remaining that may be channelled in new ways or directions. We step aside to make way for an orderly transition to a new order. It seems to me that there would be nothing more painful (both for the employee and employer) than to see a colleague (or have them see me) try to hang on, maintaining a distorted view of one's own value and productivity."

Others mentioned the need to revitalize the universities by bringing in young academics. Thus, one respondent stated:

"The vitality of the university system is dependent on bringing into our ranks bright and energetic young people. Because of a falling enrolment which is anticipated to last for about a decade there will not be an increase in faculty positions during the next 10 years. Also, since the average age of faculty is only 42 the number of faculty retiring is also very low."

Another expressed a similar opinion:

"It would be a disaster for the academic community of this country if the retirement age were raised particularly at this time. First of all, our bright young graduates would be denied an opportunity to enter the profession if openings were not created by retirements. That would be positively immoral. Secondly, the universities themselves would suffer if they were not constantly being re-vitalized by the addition of new talent."

Whatever their opinion on mandatory retirement age, many responding professors favour part-time work after retirement. For example, a professor opposed to any change in the retirement age policy mentions:

"I need and intend to work. But universities and all employers need a turnover of employees. Fifty-five would be a better mandatory retirement age, but I would want to teach part-time, as I can, thereafter."

Another in favour of a change in the mandatory retirement age notes:

"Option of part-time appointment, e.g. in professional and special area of research involving one or two courses, should be available."

Another in favour of the same change to age 70, but opposed to abolishing mandatory retirement age completely, argues:

"I personally would provide the right to half-time employment with proportionate salary to age 70 or 75."

The age of the respondents does not seem to have had much of a bearing on their answers to the question of a mandatory age of retirement. However, it would appear that as academics advance in years, they tend increasingly to be in favour of raising the mandatory age of retirement to 70. The percentages for the three age categories (Table 10) were 19.4%, 28.0% and 42.5% respectively. This corresponds to what we saw earlier with respect to the questions on the preferred age of retirement and early retirement. Table 11 shows that there is no relationship between the age of the respondents and their attitude toward abolishing mandatory retirement: in all three categories, roughly two-thirds of the respondents were in favour of abolishing mandatory retirement.

As regards the final question on the questionnaire, 67% of those answering the question were opposed to the idea that an exception should be made in their case if the mandatory age of retirement were raised to 70.

TABLE 10 / TABLEAU 10

AGE AND RETIREMENT AGE AT 70

L'AGE ET LA RETRAITE OBLIGATOIRE A 70 ANS

| RET. AGE AT 70 AGE DE RET. A 70 ANS | 40 OR UNDER/ OU MOINS | 41-50 | 51 OR OVER/ OU PLUS | TOTAL |
|--|--------------------------|-------|------------------------|-------|
| YES/OUI | 12 | 23 | 37 | 72 |
| | 19.4 | 28.0 | 42.5 | 31.2 |
| NO/NON | 50 | 59 | 50 | 159 |
| | 80.6 | 72.0 | 57.5 | 68.8 |
| TOTAL | 62 | 82 | 87 | 231 |
| % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

MISSING OBSERVATIONS/CAS MANQUANTS 63

TABLE 11 / TABLEAU 11

AGE AND ABOLISHING MANDATORY RETIREMENT AGE

L'AGE ET L'ABOLITION D'UN AGE DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

| ABOLISHING/ ABOLITION | 40 OR UNDER/ OU MOINS | 41-50 | 51 OR OVER/ OU PLUS | TOTAL |
|--------------------------|--------------------------|-------|------------------------|-------|
| YES/ OUI | 51 | 61 | 62 | 174 |
| | 67.1 | 65.6 | 62.0 | 64.7 |
| NO/NON | 25 | 32 | 38 | 95 |
| | 32.9 | 34.4 | 38.0 | 35.3 |
| TOTAL | 76 | 93 | 100 | 269 |
| % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

MISSING OBSERVATIONS/CAS MANQUANTS 25

The future impact of changes in the age of retirement on the hiring of academics and on costs (salaries) in the universities

Up to this point, we have mainly examined the opinions of university teachers and the university teachers' associations concerned, but we have said very little to the possible impact of a change in the age of retirement on the universities themselves.

A study of this question, based on a computer simulation, was conducted at the University of Alberta. A copy of the report which resulted from this study, entitled "A simulation of some of the effects of retirement pattern at the University of Alberta for the period 1977-2007", is appended. It describes the study in detail. To begin with, it was assumed that the situation that prevailed at the University of Alberta in 1977 would continue. Following this hypothesis, it was noted that there would be a reduction in hiring from 1977 to 1981, then a general increase until 2007. Because of the age structure at the University of Alberta, an increase in salary costs (in 1977 dollars) was foreseen for several years, to be followed by a decrease. The study then examined two extreme hypotheses and a whole series of intermediary hypotheses. The first "extreme" hypothesis was that of a greater number of early retirements before the age of 60 (at the present time, few academics retire before the age of 60), with the mandatory age of retirement set at 65.

Following this hypothesis, it was found that there was an increase in the hiring of young academics and that expenditures on salaries decreased in relation to the first hypothesis (which might be called the "continuity" hypothesis). However, a portion of the financial gains would probably have to be diverted into the retirement plan in order to encourage a certain number of early retirements.

The other "extreme" hypothesis was that in which not only the mandatory age of retirement was raised to 70, but the "normal" age

of retirement also rose to 70 (with the great majority of academics retiring at 70). This had the effect of reducing the number of academics hired for a long period and raising university costs in relation to the "continuity" hypothesis. Furthermore, the average age of teachers would increase even more than it is the case now.

The intermediary hypothesis concerned cases in which the mandatory age of retirement was in most instances 70 but the "normal" age of retirement was much lower. These cases approached the situation which prevailed in the "continuity" hypothesis, which, it will be recalled, presupposed the continuation of the status quo. In all these hypotheses, it was assumed that academics still teaching after the age of 65 continue to receive about the same increases as their colleagues of the same rank who were between 60 and 65 years of age.

Professor F. Konopasek also examined this scenario in his study of the cost of eliminating the mandatory age of retirement at the University of Manitoba. His report, entitled "Annual Cost of Eliminating Mandatory Retirement for Academics", is also appended. According to this scenario, academics continuing to teach after the age of 65 would see their real income increase in relation to what it had been before and the cost to the University of Manitoba would be about \$100,000 per year.

According to a second scenario, the academic would see his salary "frozen" at the age of 65. The costs to the university would be \$75,000 per year.

Professor Konopasek also considered scenarios 3 and 4, in which the academic's salary was actually reduced after the age of 65, but the real income was nevertheless higher than that derived from the pension plan. In this case, the cost to the University of Manitoba would be \$35,000 and \$0 per year respectively. (See appendix E)

Finally, Professor Konopasek considered the hypothesis that the University of Manitoba would offer financial incentives for early retirement between the ages of 60 and 66 (through the pension plan). He found that this initiative would open up new job opportunities for young university teachers.

CHAPTER IIISex and Pension¹

The CAUT believes that it is inherently wrong and unjustifiable to discriminate on the basis of sex in the contributions and/or benefits of pension plans. Our position paper on unisex mortality tables, which was officially adopted by the CAUT Council, May 1975, supports this principle of non-discrimination in the area of pensions. (See appendix F)

In supporting the fundamental principle of equality and non-discrimination, Louise Dulude, author of Women and Aging², states that "the arguments³ against (equal costs and benefits) are that unisex actuarial tables would be very difficult to establish, that equal costs and benefits for men and women amount to unequal pay (if pensions are seen as deferred wages), and that things have always been done this way".

We don't nonestly see any great problems in establishing unisex mortality tables. The same techniques can be applied to statistics combining the two sexes as is done now. If the last argument "things have been done this way" had been successful a few years ago, women would not vote, cars would not run, pension plans would not exist, insurance companies would not exist, ... But enough on that. Nevertheless, we haven't seen those arguments too often in the literature on the subject and they don't appear too important.

¹ This CAUT position paper was presented to the Human Rights Commission in November 1978

² Published by the Advisory Council on the Status of Women, April 1978

³ Dulude is obviously not in agreement with those arguments

The second argument is far more serious because it is based on the idea of fair play (see appendix F: CAUT position paper on unisex mortality tables). It is always based on the fact that women, on the average, live longer than men, and, therefore, "if there were equal monthly payments, women would receive thousands of dollars more in benefits than men, although identical amounts were paid into pension savings accounts"¹.

What this notion fails to emphasize, however, is that individual women would not necessarily receive more benefits than individual males. A woman who is in poor health, for example, who has contributed to her pension all her life, and who dies at the age of 66 does not receive more pension benefits than her male neighbour who dies at the age of 67. While it is true that the "average woman" dies later than the "average man", it is not true that the majority of women die after a majority of men. Our position paper on unisex mortality tables (see appendix F) discusses the fact that there is considerable overlap in the distribution of the death ages of the two sexes.

Those who oppose the implementation of unisex mortality tables would like us to believe that pension plans are and should be equitable. The truth is that pension plans per se are unjust and inequitable because they discriminate against any employee who dies too young to benefit from the plan, compared to the one who is lucky enough to live a longer life. In other words, the group who die after 67 (say) would receive thousands of dollars more in benefits than those dying before that age, although identical amounts were paid into pension savings accounts. Insurance companies would answer that we are unable to predict when a particular person will die. This is very true, but either we accept this "injustice" and share the risks equally in the sense that the one dying at a younger

¹From an article in the Winnipeg Tribune of January 17, 1977 on the Labor Relations Council (of Manitoba), presentation to Premier Schryer.

age would have in fact subsidized the pension received by others, or we try to correct this fundamental "inequity" by predicting (with probability) as best as actuaries can, the average lifetime of a person. In this case, one not only uses sex as a variable but also race, ethnic origin, state of health¹, whether a person flies a personal aircraft, drives a motorcycle, etc. to predict as closely as possible the average length of life of an employee.

In an article against unisex mortality tables, Dr. Francis King, Senior Research Officer of the Teachers' Insurance and Annuity Association and College Retirement Equities Fund (TIAA and CREF) said that "age and sex are the two objective and statistically reliable factors used in determining life expectancy"² (emphasis added). We believe that Dr. King is incorrect in his claim that these two factors constitute the only reliable factor in determining life expectancy. Life insurance companies have for decades "measured" the health (is it a statistically reliable factor?) of their customers.

So either we try to predict life expectancy more accurately so as to make pension plans more "equitable" or we forget about the distinction between the sexes.

The CAUT favours the last alternative. We think that men and women should share in one group the risk of not knowing how long one will "enjoy" his pension.

¹ For life Insurance, insurance companies now ask how many ounces of alcohol are consumed per week and if a person smokes. In the October 28 Citizen, page 76, one could read that "smokers who knock off cigarettes for at least a year will get discounts for the first time on the least expensive kind of life insurance".

² Article entitled "Men, Women and Life Annuities" of which an abridged version appeared in the January-February, 1976 issue (Vol. 27, No. 1) of the Journal of College and University Personnel Association.

CONCLUSION

Pension plans, both in the universities and elsewhere, should be adequate, in the sense that those who wish to retire at the age of 65 are able to do so with peace of mind. A pension plan is adequate if it enables the retired person to receive a net income comparable to his income during his last years of work. The CAUT considers that retired academics receiving a pension which is less than 60% of their salary have inadequate pension plans.¹

Considering that the universities are under provincial jurisdiction, the provinces thus have a responsibility as regards the pension plans of university employees. To date, only the province of Alberta has appeared to be interested² in this problem, but we hope that the Senate Committee will remind the provinces that it is perhaps time to study the matter.

This question aside, the CAUT would be in favour of abolishing the mandatory age of retirement altogether, as was suggested by a majority of our members. Moreover, if the Committee deemed it preferable to change the mandatory age of retirement to 70, the CAUT would not be opposed to this policy, in view of the fact that a sizable number of individual academics and local association also favour this option. However, the CAUT would offer a word of caution here. It would be disastrous if the policy of the federal government, the provinces and the universities were to make the age of 70 the "normal" age of retirement, in the sense that everyone would be obliged to retire at 70 and not before. As we have seen, such a policy would have the following results:

- (1) some academics would then be forced to continue teaching for financial reasons, even though they were physically and mentally ready to retire;

¹ CAUT Handbook, Second Edition, page 141

² A study is being done in Manitoba on the subject

- (2) this would cause a reduction in the hiring of young academics for many years;
- (3) this would accelerate the "aging" of the profession;
- (4) the cost to universities in salaries would be substantially increased.

The normal age of retirement for pension plan purposes should remain at 65, even if the mandatory age of retirement is changed.

In order to ensure that the normal retirement age does not "creep" from age 65 to 70, the Committee should recommend that the funding of pension plans - that is, the annual amount of employer and employee contributions - continue to be based upon a retirement age of 65. Groups that argue that the normal retirement age would inevitably creep to the mandatory age are, we believe, expressing a legitimate fear. It is obviously cheaper, on an annual basis, for an employer to spread out his pension payments over a longer period of time. If the normal age of retirement, upon which the funding of a plan is based, is allowed to shift to age 70, and consequently the funding of the plan is spread over a longer period, then a "decent" pension will be available only at age 70. Of course, early retirement would still be possible, but with either actuarial penalties or simply a reduced pension (based upon a period of lower contributions). Many, if not most employees, then, would be forced to work until age 70 whether or not they wanted to.

The projections of a declining work force over the next quarter century make this scenario possible. In order to keep their work force intact, employers will probably seek a variety of ways to postpone the retirement of their employees. It would be ironic if this Committee's recommendations for flexibility were used to prevent employees from choosing their own age of retirement prior to age 70. Pension plan funding must remain based upon a normal retirement age of 65.

The CAUT is thus in favour of a flexible policy as regards the age of retirement. We believe that the "normal" or average age of retirement should continue to be in the neighbourhood of 65, with the possibility of retiring either after or before this age. This is to say that any change in the mandatory age of retirement should be accompanied by some provision for early retirement. As we saw in the study conducted at the University of Alberta, early retirement allows for a reduction of expenditures on salaries; this saving should make it possible for universities to give academics retiring before the "normal" age of retirement a pension that is not too severely diminished by a financial penalty. It is impossible for us to establish here what should be the lower limit for early retirement. Should it be 55 years of age? Should it be 57 years of age? We shall leave this problem to actuaries who should know a little more than we do about this matter. Finally, we believe that the provincial governments will also have the responsibility of providing financial assistance in order to help solve this problem.

If governments and the universities were to encourage early retirement (before the age of 65), the universities could also change their by-laws or their collective agreements to allow for teaching half-time after the age of 65 with job tenure and benefits proportionate to income, except as regards pension plans, where it would be preferable for both parties to continue making their contributions as if a full salary were being paid until the age of retirement.

Given that many university teachers do not teach in the same institution throughout their career, the CAUT believes that in any pension plan, "the contributions both of the individual and of the university should be immediately and fully vested in the staff member".¹ Moreover, in order that pension plans may be more trans-

¹ CAUT Handbook, Second Edition, 1973, p. 141

ferable from one university to another, we believe that "[as] much uniformity as possible should be achieved in the pension plans of the universities".¹

The CAUT feels that the Senate Committee should encourage the Commission des Droits de la Personne to ensure that there is no discrimination between men and women with respect to pension plan contributions and benefits. In other words, monthly payments should be the same for men and women and should be based on a common mortality table.

¹ Ioid

Annual Cost of Eliminating Mandatory RetirementFor Academics

If mandatory retirement at appointment date following 65th birthday is eliminated, either by choice or by the Human Rights Act then extra costs may be incurred by the University. It is possible to estimate crudely these costs if some assumptions are made. The method we used for calculating these annual costs is based on the following assumptions.

- 1) Costs are 1977/78 dollar values and therefore will increase roughly in line with the dollar value of the salary pool.
- 2) The number of persons reaching retirement age each year will not increase significantly and will be in line with the average for the years 1976-79 ($8\frac{1}{2}$).
- 3) One third of persons reaching the present retirement age will stay on for an average of one third his life expectancy. These figures are in line with U.K. experience in institutions with no mandatory retirement age, and with pensions available at age 65.
- 4) We assume that those who stay on will continue to receive average wage increases and merit increments (Option #1).
- 5) We discount the costs of those presently staying on with post-retirement appointments (avg. 2).
- 6) We discount the cost of replacing a retiree with a younger staff member. We assume that the average retiree is an average full professor and he would have been replaced by an average assistant professor, in line with present statistical information.
- 7) We assume a life expectancy at age $65\frac{1}{2}$ * of $12\frac{1}{2}$ years, (based on white male life expectancy). However, those staying on are likely to be a selected group with good health. Assumption 3 takes this into account.

Under these assumptions annual cost increase is

$$\frac{1}{3} [\text{Avg No. of retirees less no. of post retirement appointments}] \times \\ 4 \frac{1}{6} \times \$11,760 = \frac{1}{3} (8\frac{1}{2} - 2) \frac{22}{6} (\$11,760) = \$106,667 \text{ p.a.}$$

From this figure should be subtracted the savings to the University due to fact that after age 65 the University is no longer required to contribute to various staff benefit plans. These savings amount to a reduction in the above figure by about 6 to 7%. We may therefore assume that the annual costs of eliminating mandatory retirement for academic staff will be of the order of \$100,000 p.a. or about $\frac{1}{4}\%$ of academic salary pool.

* We indicate age at appointment date following 65th birthday by an average age of $65\frac{1}{2}$.

It should be realized that the staff member who opts to stay on after age 65 will be in a considerably financially advantageous position vis-a-vis his colleagues because of the various tax laws, etc. relative to the over 65s. He will start receiving OAP and CPP at age 65, even before actual retirement date. It may well be that a staff member staying on after his 65th birthday will be willing to have his salary "modified". The various modification options available are as listed together with net savings to the University and the total cost of eliminating mandatory retirement. The modification proposals are in a sense discriminatory too, but less so than compulsory retirement.

Option 1 Staff member continues to receive average salary increments and merit pay after age 65. He will find that at age 65 he will experience a major rise in disposable income amounting to as much as 20% because of OAP, CPP and various tax benefits, etc. This advantage over his younger colleagues will continue throughout his remaining University career and in addition he will receive a larger pension than if he had retired at 65.

Cost to U of M approx \$100,000 p.a.

Option 2 Staff member's salary frozen at age 65. The staff member will receive a considerable increment in disposable income at age 65 amounting to as much as 20%, however this advantage will gradually disappear as his younger colleagues receive salary increases. However even at age 70 taking into account tax benefits, OAP and CPP indexing etc. he will still be in a slightly advantageous position vis-a-vis his younger colleagues. In addition his retirement pension will be somewhat greater than his retiring 65 year old colleagues. This option is used in some institutions in the U.S. and U.K.

Cost to U of M approx \$75,000 p.a.

Option 3 At age 65 salaries are reduced by OAP and CPP and thereafter frozen. The staff member will still receive a jump in total disposable income at age 65 amounting to about 7 or 8%. His income will then increase slowly with increases in CPP and OAP. His income will gradually fall behind that of his equivalent younger colleague though not seriously so even at age 70. He may choose to start receiving his U of M pension age 65($\frac{1}{2}$) to boost his income (\$2,000 p.a. of which may be tax free) or may prefer to delay his pension until he retires; so receiving a larger pension. There are various other financial options open to him.

Cost to U of M \$35,000 p.a.

Option 4 Reduce the staff member's salary at age 65($\frac{1}{2}$) by his formula pension.

(a) If the staff member elects to take his pension at 65($\frac{1}{2}$) he will find himself for a short time in a financially advantageous position vis-a-vis his colleagues but this position will disappear more rapidly than in Option 3. Presumably a person under Option 4 will not be eligible for PRA adjustments until he actually retires.

(b) If the staff member elects to defer his pension or roll-it-over into an RRSP his disposable income will be lower than his equivalent younger colleague immediately after age 65($\frac{1}{2}$). His net disposable income may then drop by as much as 20% in his first year after 65($\frac{1}{2}$). My own choice would be to

My own choice would be to
effect (b) and roll over my pension into an RRSP to increase my retirement income significantly.

Cost to U of M NIL

Even Option 4 will give the staff member a far higher income than his pension had he retired at 65($\frac{1}{2}$).

It may well be that in conjunction with abandoning mandatory retirement the University improves the PRA plan to encourage early retirement. This would involve the University in meeting the full costs of PRA adjustments to those retired and between the ages of 60 and 66 (not at present covered by PRA plan). The cost of this is likely to be small in itself and will open up positions to new staff members and will in fact save the University money on its salary budget (in excess of the costs of additional PRA). Such a move would quash any criticism that removal of a mandatory retirement age would close out options for new younger staff (elimination of mandatory retirement could eliminate about 2 new appointments a year out of a total of 91 [77/78]), so that even in the absence of improved early retirement the effect of elimination of mandatory retirement on new appointments will be very small.

Nothing in the above involves any extra costs to the pension plan and no changes are required to the pension plan if mandatory retirement is eliminated.

F. Konopasek

APPENDICE «16-A»

MÉMOIRE AU
COMITÉ SÉNATORIAL SPÉCIAL SUR LES POLITIQUES RELATIVES
À L'ÂGE DE LA RETRAITE

Préparé par un Comité du
CONSEIL POUR LE SOUTIEN DU TROISIÈME ÂGE

Un service du Conseil de planification sociale d'Ottawa-Carleton

November 1978

MÉMOIRE AU COMITÉ SÉNATORIAL SPÉCIAL SUR LES POLITIQUES RELATIVES
À L'ÂGE DE LA RETRAITE

RÉSUMÉ

Le Conseil pour le soutien du troisième âge, un service du Conseil de planification sociale d'Ottawa-Carleton, est heureux d'avoir l'occasion de présenter un mémoire au Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite. Le Conseil est d'avis que la décision du Gouvernement d'actualiser les conclusions du Comité sénatorial spécial sur le vieillissement, de 1966, est à la fois pleine de sagesse et à longue portée parce que l'inflation et les autres conditions de vie changeantes ont fortement lésé les gens âgés du Canada. Nous espérons que les conclusions du présent Comité contribueront à créer un nouvel environnement dans lequel les gens âgés seront en mesure d'atteindre et de conserver des conditions de vie plus riches et plus satisfaisantes. Cela peut exiger des mesures législatives, une plus grande compréhension des problèmes du troisième âge, grâce à l'éducation et à la communication, ainsi que de la bonne volonté de la part des gens âgés en vue d'améliorer leur sort. Notre mémoire comporte les six chapitres suivants:

- I Politiques relatives à l'âge de la retraite
- II Politique d'indexation des pensions
- III Le travail pendant la retraite
- IV Les femmes et la retraite

- V Les renseignements avant la retraite en matière de droits
et de services disponibles
- VI Les renseignements après la retraite en matière de droits
et de services disponibles

MÉMOIRE AU COMITÉ SÉNATORIAL SPÉCIAL SUR LES POLITIQUES RELATIVES À
L'ÂGE DE LA RETRAITE

I POLITIQUES RELATIVES A L'ÂGE DE LA RETRAITE

1. Les politiques visant à ce que les gens quittent le marché du travail pour prendre leur retraite dans des conditions également satisfaisantes pour tous, constituent un idéal valable mais guère réalisable au sens économique, social ou politique. En d'autres termes, la politique la mieux adaptée à la personne sur le point de prendre sa retraite peut s'avérer ne pas être la meilleure pour l'ensemble de la population active. En outre, une politique qui serait avantageuse pour la plupart pendant les périodes de stabilité économique peut ne pas présenter les mêmes avantages pendant les périodes d'instabilité.

2. La grande variété de principes qu'adopte la population à l'égard de la vie, constitue un facteur qui joue un rôle important dans la détermination d'une politique en matière de retraite. Certains travaillent pour vivre et d'autres vivent pour travailler. Dans le premier cas, la suppression de la nécessité de travailler peut effectivement, offrir de nouvelles occasions de profiter des loisirs et de faire de nouvelles expériences. Une personne appartenant à cette catégorie peut désirer prendre tôt sa retraite. D'un autre côté, un individu qui vit pour travailler peut être détruit psychologiquement si son travail lui est retiré.

3. Nous croyons qu'il devrait y avoir liberté de choix en matière d'âge de la retraite. Nous sommes d'avis que la limite d'âge de 65 ans, qui était peut-être acceptable il y a 100 ans, ne tient pas compte des réalités actuelles, alors que les gens vivent plus longtemps et peuvent demeurer utiles après 65 ans. Le nombre de personnes qui cotisent au fonds général d'imposition par rapport au nombre de retraités est également important. Il est concevable qu'avec une diminution du pourcentage de la population active il peut y avoir une diminution de la capacité du système économique à subvenir aux besoins des personnes inactives.

En conséquences, il peut s'avérer avantageux de reculer l'âge de la retraite obligatoire afin de rétablir l'équilibre entre la population active et les retraités.

4. Nous recommandons d'assouplir les règles fixant l'âge de la retraite qu'il faudrait rendre possible à 60 ans.

II POLITIQUE D'INDEXATION DES PENSIONS

5. Dans une économie stable, on peut aisément assurer une pension contributive satisfaisante; cela dépend du nombre d'années durant lequel les cotisations ont été versées à la caisse de pension, et de leur montant. Si un particulier a versé les cotisations requises et si l'économie reste stable, la valeur de sa pension devrait suffire à ses besoins. Si

l'économie est instable, ou si elle suit une spirale inflationniste, il sera difficile d'atteindre les objectifs de retraite sans un rajustement de cette pension afin qu'elle corresponde au coût de la vie. Dans une telle situation, pour éviter la diminution graduelle de la pension par rapport au pouvoir réel d'achat, il faudra pratiquer une certaine indexation. Nous reconnaissons que le gouvernement a déjà accepté le principe de l'indexation des pensions de sécurité de la vieillesse, du RPC et du RRQ et de celles de ses fonctionnaires.

6. Nous recommandons un rajustement périodique de toutes les pensions de retraite pour qu'elles suivent l'évolution du coût de la vie

7. En général, les rajustements apportés aux divers régimes de pension sont établis par rapport à l'indice des prix à la consommation calculé par Statistique Canada. Nous estimons que cet indice ne reflète pas le véritable coût de la vie pour les personnes âgées. Certains éléments peuvent être surestimés et d'autres sous-estimés, ce qui en diminue l'efficacité comme instrument précis. Il y a par exemple des différences de coûts pour les transports (les personnes âgées ont plus souvent besoin de taxis), les prothèses et autres appareils paramédicaux (cannes, lunettes, etc.), les vêtements qui doivent être plus chauds et adoptés à leurs besoins de même que des régimes alimentaires spéciaux.

8. Nous recommandons un rajustement des pensions par rapport à un indice spécialement calculé d'après les besoins des personnes âgées.

III LE TRAVAIL PENDANT LA RETRAITE

9. Certains Canadiens, forcés de cesser de travailler à 65 ans, possèdent de très grandes compétences après avoir été membres de certaines professions ou exercé certains métiers. On connaît bien l'effet traumatisant de la retraite où des personnes actives sont brusquement inutiles, ce qui entraîne souvent une détérioration rapide, tant sur le plan mental que physique. Heureusement, certains tiennent à continuer à travailler à plein temps ou à temps partiel, et en général, ils trouvent facilement à louer leurs compétences. C'est fort heureux, car cela les aide à éviter les conséquences nocives du passage rapide d'une existence active et utile au désœuvrement, et la société ne devrait pas se priver ainsi de toutes les connaissances et de toutes les capacités des citoyens âgés, d'autant plus qu'on n'enseigne plus leurs talents ni par l'apprentissage ni dans les écoles techniques.

10. Nous recommandons que des mesures soient prises pour encourager les citoyens âgés à faire profiter les autres ^{de} leurs talents en prenant des emplois à temps partiel ou à plein temps ou en participant comme volontaire à des activités communautaires.

IV LES FEMMES ET LA RETRAITE

11. D'après le Conseil canadien sur le développement social "Etre âgée et femme, sont deux facteurs qui prédisposent le plus à la pauvreté au Canada". Dans les années 1970, un certain nombre de facteurs ont

rendu doublement difficile pour les femmes la préparation à la retraite. Comme salariées, elles sont encore confrontées à des pratiques discriminatoires sur le plan monétaire, mais c'est surtout lorsqu'il s'agit de l'âge de la retraite et de l'établissement du nombre d'années ouvrant droit à pension qu'elles se trouvent défavorisées par rapport aux hommes. En outre, en cas de veuvage, les épouses de pensionnés qui ne font pas elles-mêmes partie de la population active, constatent que bien des régimes de retraite diminuent énormément les versements au conjoint survivant, et cela à l'époque la plus critique de leur existence.

12. Selon les statistiques, sur toutes les salariées 29% seulement cotisent à des régimes privés de pension. Même dans ce contexte, certains employeurs insistent pour que les femmes prennent leur retraite avant l'âge fixé pour les hommes, ce qui diminue ainsi pour elles le nombre des années ouvrant droit à une pension. En 1974, une étude de Statistique Canada a indiqué que 400 régimes de pension concernaient exclusivement les hommes où stipulait que les femmes n'y étaient pas admissibles. Dans le même rapport, on peut lire que 1,200 régimes fixaient l'âge de la retraite à 60 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes.

13. Nous recommandons l'adoption de lois qui suppriment toute distinction quant à l'âge de la retraite des membres des deux sexes de la population active et que les hommes et les femmes aient le droit de cotiser à tous les régimes de pension.

14. En ce qui concerne la pension des survivants, les prestations versées à la veuve d'un pensionné peuvent être réduites ou même supprimées sans égard au fait que certains coûts essentiels demeurent constants.

15. Nous recommandons que la pension des survivants soit maintenue à au moins 75% des prestations versées au conjoint décédé, les besoins financiers demeurant les mêmes après le décès de ce dernier.

V. RENSEIGNEMENTS FOURNIS AVANT LA RETRAITE SUR LES DROITS ^{DES} RETRAITÉS ET LES SERVICES DONT ILS DISPOSENT

16. Les personnes sur le point de prendre leur retraite n'ont pas facilement accès aux renseignements concernant les droits, privilèges et conditions de la vie de retraité, même si beaucoup d'entre eux sont régis par la loi. Jusqu'à la retraite, les travailleurs évoluent dans des milieux où il existe des mécanismes d'information sur les rapports, les débouchées, les loisirs, les droits prévus par la loi, de même que sur les responsabilités qu'ils devront assumer. Le foyer, l'église et l'école ont un rôle à jouer dans ce processus pendant les années de formation, tout comme le bureau, l'usine ou les associations professionnelles un peu plus tard. Toutefois, la société s'inquiète peu ou pas du tout de préparer à la vieillesse, période de la vie où la santé physique et mentale commence à fléchir où les amis et les parents disparaissent, où un nouveau mode de vie doit être envisagé et où, fréquemment, des changements soudains se produisent.

17. Certains employeurs, syndicats et associations professionnelles ont pris des mesures pour mettre au point des programmes de avant-retraite dans le but de préparer les travailleurs à la phase suivante de leur existence. Ces programmes abordent des sujets comme les pensions, les services de santé, les loisirs, la mise à profit du temps libre pour des activités récréatives et le logement. Ils sont pour la plupart très positifs, mais arrivent souvent trop tard et ne sont pas assez exhaustifs.

18. Les partisans de ces programmes avant-retraite maintiennent que ces derniers permettront de réduire les problèmes auxquels font face les personnes âgées qui ne sont plus actives et qu'ils contribueront à augmenter le degré de satisfaction des citoyens du troisième âge. Certaines études récentes mettent toutefois d'en douter pour les raisons suivantes:

- a) manque de motivation de la part des employés et des employeurs;
- b) lacunes présentées par les programmes de formation et inefficacité des méthodes de communication;
- c) mauvaise synchronisation -(les cours sont offerts trop tard au cours de la carrière des travailleurs pour les aider vraiment à préparer leur retraite).
- d) enfin, absence de planification et de contrôle. En outre, il semble que bon nombre de travailleurs ne bénéficient d'aucun programme. La nécessité des programmes de formation avant-retraite est manifeste et nous croyons qu'ils devraient être de qualité supérieure et beaucoup plus répandus.

19. Nous recommandons que les programmes de formation avant-retraite soient reconnus comme une méthode efficace et que leur mise au point et leur utilisation soient encouragées au moyen de lois.

VI RENSEIGNEMENTS FOURNIS AUX RETRAITÉS SUR LEURS DROITS ET LES SERVICES DONT ILS* DISPOSENT.

20. La nécessité de s'intéresser de près aux programmes après-retraite apparaît dans les rapports sur le nombre de demandes qu'ont reçues deux organisations parmi tant d'autres de la ville d'Ottawa qui ont fourni des renseignements aux personnes âgées ou à leur sujet dans cette région pendant les mois de mai, juin, juillet et août 1977.

Le Centre d'information Le conseil des
communautaires d'Ottawa ainés d'Ottawa

| | | |
|---|-----------|-----------|
| Services à domicile (repas portés à domicile, etc.) | 103 | 59 |
| Régimes de retraite (SV, RPC/RRQ, SRG, et GAINS, (Supplément du revenu annuel garanti de l'Ontario) | 36 | 52 |
| Loisirs | 35 | 78 |
| Aide financière et juridique (Impôt sur le revenu, testaments) | 27 | 20 |
| Logement | 26 | 67 |
| Autres | <u>60</u> | <u>41</u> |
| | 287 | 317 |

21. On reconnaît en général qu'il est beaucoup plus difficile de communiquer avec les personnes âgées en raison des handicaps physiques dont elles sont susceptibles de souffrir (diminution de la vue et de l'ouïe, etc.) Des aptitudes spéciales de même qu'une grande compréhension des problèmes auxquels les vieillards font face sont nécessaires pour assurer le bon fonctionnement des communications. Il conviendrait de restreindre le nombre de circuits pour assurer un échange de données plus rapide et plus efficace et nous sommes d'avis que la meilleure façon de procéder serait d'établir un réseau de bureaux régionaux sur le vieillissement. Un numéro de téléphone comme celui qu'utilise le ministère du Revenu ou une adresse bien connue permettrait aux personnes âgées d'obtenir facilement et rapidement tous les renseignements dont elles pourraient avoir besoin.

22. Nous recommandons que soient établis des bureaux régionaux sur le vieillissement qui soient équipés pour répondre efficacement aux demandes de renseignements concernant les services mis à la disposition des citoyens du troisième âge ainsi que leurs droits et privilèges.

23. Les chèques mensuels de sécurité de la vieillesse envoyés aux pensionnés sont souvent accompagnés d'avis concernant les pensions, les services de santé et autres questions. C'est probablement la façon la plus rapide et la plus sûre de renseigner les citoyens du troisième âge sur les nouveaux programmes ou de leur rappeler ceux qui existent déjà.

24. Nous recommandons qu'on fasse un usage plus répandu et exhaustif de cette méthode.

25. A notre avis, le gouvernement du Canada devrait s'intéresser plus directement aux problèmes des personnes âgées en stimulant la recherche, en élaborant des politiques et en contrôlant les programmes susmentionnés ainsi que d'autres programmes connexes.

26. Nous appuyons la création d'un Bureau national sur le vieillissement au sein du ministère de la Santé nationale et du bien-être social comme mesure initiale visant à faire reconnaître la nécessité de coordonner les renseignements sur les programmes fédéraux destinés aux personnes âgées, mais il faudrait aussi s'intéresser de plus près aux besoins des vieillards et à l'incidence des programmes fédéraux sur leur vie.

27. Nous recommandons par conséquent que le gouvernement du Canada envisage (I) de créer un groupe d'étude chargé de déterminer la structure qui conviendrait à un Bureau national sur le vieillissement dont le mandat excéderait la santé et le bien-être et (II) de réserver des fonds suffisants à l'établissement de ce bureau.

M. E.P. Laberge

NOS OBJECTIFS

Le Conseil sur le Vieillissement veut améliorer le style de vie des personnes âgées dans la région d'Ottawa-Carleton par une coordination des services existants. Ceci se fait en :

- fournissant de l'information sur les services pour personnes âgées;
- identifiant les lacunes existantes;
- encourageant la coordination nécessaire à l'accroissement de ces services;
- fournissant un lieu d'échange et de rencontre au public et aux organismes soucieux de travailler ensemble.

CE QUE NOUS FAISONS

Pour atteindre nos objectifs, le Conseil sur le Vieillissement a :

- préparé des rapports et a fait les recommandations nécessaires relatives aux besoins des personnes âgées;
- organisé deux séminaires sur le vieillissement conjointement avec le Collège Algonquin;
- présenté des mémoires à différents organismes gouvernementaux;
- préparé des documents et des conférences pour divers clubs et groupes sociaux;
- servi comme centre d'information et de ressources;
- fait des recommandations à différents services gouvernementaux au sujet de demandes de bourses et autres projets;
- envoyé des délégués au sein de différents conseils d'administration et comités s'occupant des besoins des personnes âgées.

Un service du

CONSEIL DE PLANIFICATION SOCIALE

d'OTTAWA-CARLETON

85, rue Plymouth
Ottawa (Ontario)
K1S 3E2

(613) 236-3658

QUI SOMMES-NOUS?

Le Conseil sur le Vieillissement a été créé en 1975 comme un service du Conseil de Planification sociale d'Ottawa-Carleton. Les membres du Conseil sur le Vieillissement représentent des groupes de l'âge d'or, des organismes bénévoles et des agences gouvernementales qui fournissent des services aux personnes âgées, ainsi que d'autres groupes concernés par le problème du vieillissement.

Les comités étudient les domaines suivants : santé, logement, loisirs, déplacements, services sociaux et éducation.

Le Conseil sur le Vieillissement a une coordonnatrice à plein temps.

Déclaré "centre pour personnes âgées" en 1978, le Conseil est financé par le ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, la Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton et la ville d'Ottawa.

COMMENT POUVEZ-VOUS NOUS AIDER?

- en nous faisant savoir ce qui vous intéresse;
 - en nous disant quels vous semblent être les besoins les plus pressants des personnes âgées.
- Si vous désirez travailler avec le Conseil sur le Vieillissement ou si vous avez des questions, composez 236-3658 ou remplissez la formule ci-dessous et renvoyez-la nous. Merci.

Nom _____

Adresse _____

Tél. _____

Centres d'intérêt particuliers _____

LE CONSEIL SUR LE VIEILLISSEMENT D'OTTAWA-CARLETON

ORIGINES ET FORMATION DU CONSEIL

Au fur et à mesure qu'augmentait le nombre de personnes âgées à Ottawa-Carleton, les professionnels chargés de leur fournir des services commencent à se préoccuper de plus en plus de leurs besoins spécifiques. Le Conseil de Planification sociale avait aidé des groupes de personnes âgées à s'organiser et à s'entendre pour formuler clairement leurs préoccupations. En 1971 le Conseil, les groupes qu'il avait aidés et d'autres citoyens intéressés se réunirent à plusieurs reprises pour partager les informations dont ils disposaient et élaborer un plan d'action.

Non seulement ces réunions confirmèrent le bien-fondé des préoccupations exprimées au sujet de la méconnaissance d'une grande partie des besoins des personnes âgées au sein de la collectivité, mais elles permirent aussi de souligner la fragmentation des services offerts, le manque de coordination entre eux et l'existence de lacunes flagrantes.

Les services étant fournis par une diversité de sources, tant gouvernementales que bénévoles, une grande confusion existait à leur sujet, non seulement au niveau des personnes âgées qui en avaient besoin, mais également au niveau de ceux qui les distribuaient et qui souvent ne connaissaient pas toutes les ressources communautaires existantes.

Il parut évident qu'il était nécessaire de pouvoir disposer d'un organe de coordination susceptible de permettre la continuation du dialogue, de sensibiliser la collectivité aux besoins des personnes âgées et à la nécessité d'y répondre et de fournir une vue d'ensemble sur ces besoins et les ressources dont on disposait pour les satisfaire. Il fut unanimement décidé que la collectivité locale avait besoin d'un conseil sur le vieillissement pour planifier, coordonner et établir les priorités dans ce domaine.

Dans son rapport final (1967), le "Select Committee on Aging" du gouvernement de l'Ontario avait déjà approuvé l'idée "que la province aide tous les niveaux de juridiction - régions, comtés et autres - à établir et à faire fonctionner des conseils communautaires sur le vieillissement permettant de mieux planifier et coordonner les services pour les personnes âgées."

L'approbation de principe cependant, comme bien d'autres recommandations de ce Select Committee, n'était pas accompagnée de propositions de financement qui fussent pratiques, appropriées ou adéquates.

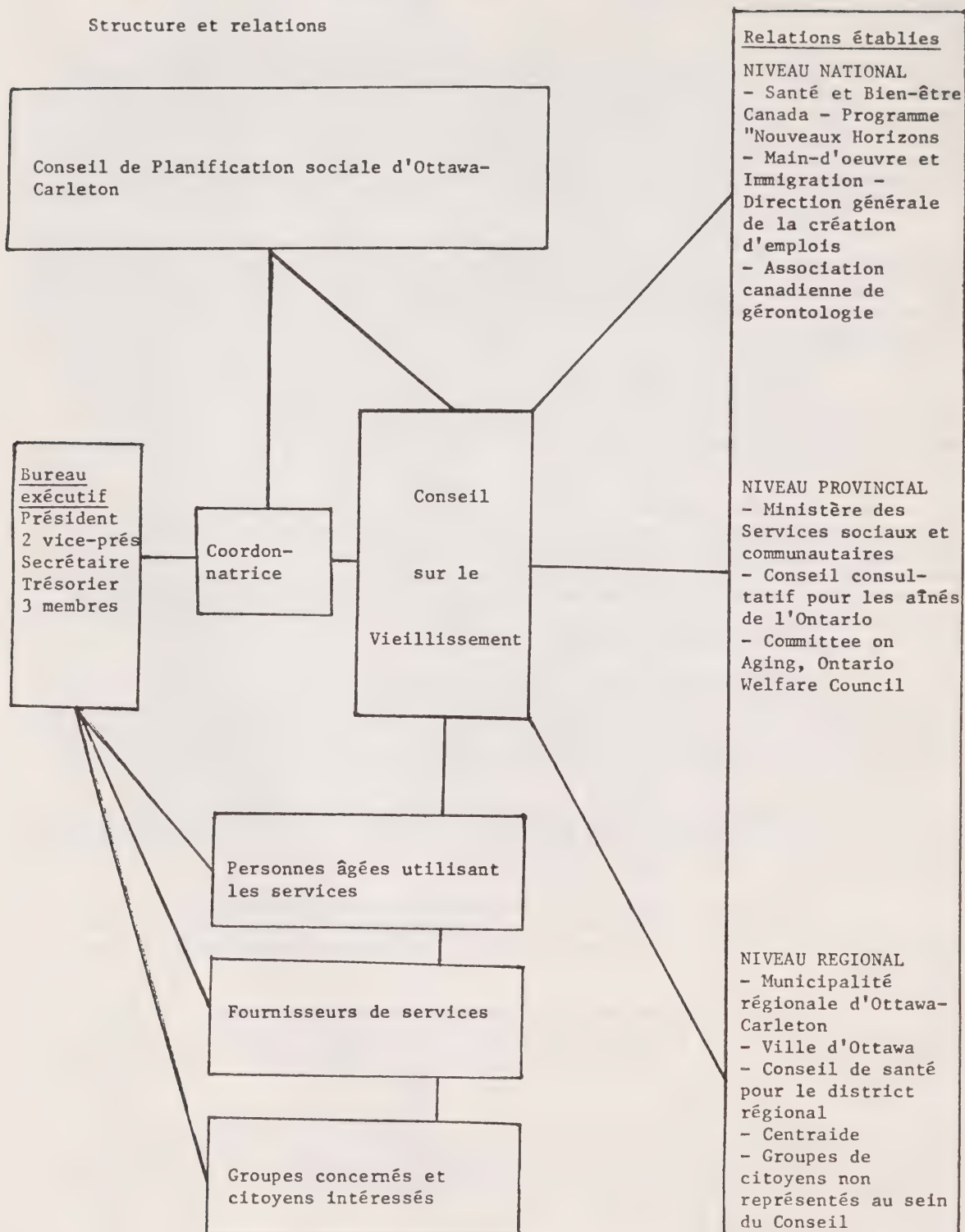
Un comité directeur fut formé pour étudier la possibilité de créer un tel conseil local sur le vieillissement. Le club Kiwanis d'Ottawa, convaincu de la nécessité d'établir un tel conseil, proposa d'offrir de l'aide financière pour sa création.

En 1975, après de multiples démarches auprès de différents bailleurs de fonds potentiels, une subvention de \$15,000 fut accordée à ces fins par le ministère des Services sociaux et communautaires. Le club Kiwanis ajouta \$7,000 à cette somme.

Le Conseil sur le Vieillissement a commencé à fonctionner en avril 1975 en tant que nouveau service du Conseil de Planification sociale d'Ottawa-Carleton, avec la nomination, par un comité spécial, de la première coordonnatrice constituant à elle seule tout le personnel rémunéré du Conseil.

Conseil sur le Vieillissement d'Ottawa-Carleton

Structure et relations



Les attributions du Conseil sur le Vieillissement avaient été formulées ainsi:

- (1) Servir de bureau d'information sur les services pour les personnes âgées;
- (2) Identifier les lacunes existant dans les services pour les personnes âgées;
- (3) Encourager la collectivité à agir pour répondre aux besoins;
- (4) Constituer un lieu d'échange et de réunion pour permettre la collaboration des organismes et des utilisateurs des services.

La première tâche à laquelle il fallut s'attaquer consista à recruter les membres du Conseil. Les vingt-six personnes choisies représentaient les services de santé et les services sociaux, les institutions religieuses et éducatives, les organismes travaillant dans le domaine du logement, les organes bailleurs de fonds; il y avait les animateurs des groupes de personnes âgées et d'autres personnes âgées intéressées ayant de l'expérience dans différents domaines, p. ex.: l'ancien directeur de l'éducation du Congrès canadien du travail, un prêtre à la retraite, l'ex-président des Superannuated Teachers of Ontario, deux fonctionnaires fédéraux retraités, une maîtresse de maison qui avait obtenu une maîtrise en sociologie à l'âge de 67 ans et un dynamique médecin de famille encore en exercice.

Reconnaissant le caractère biculturel d'Ottawa-Carleton, le Conseil recruta une importante partie de ses membres au sein de la communauté francophone.

La première réunion du Conseil eut lieu le 2 juin 1975. Le bureau exécutif fut élu - tous ses membres ayant plus de 65 ans - et un plan d'action fut élaboré à partir d'une discussion des objectifs tant immédiats que plus lointains.

L'objectif général du Conseil devait consister à améliorer la qualité de la vie de toutes les personnes âgées d'Ottawa-Carleton et à "s'efforcer de créer une communauté à la vie de laquelle tous les membres soient encouragés à participer activement au fur et à mesure qu'ils vieillissent."

Pour que ces objectifs puissent être réalisés, le Conseil adopta la ligne d'action suivante:

- (1) Une campagne de publicité fut entreprise pour faire connaître à la collectivité l'existence du Conseil sur le Vieillissement.
- (2) Des comités furent formés dans les domaines suivants: éducation, santé, logement, loisirs, services sociaux, préoccupations des aînés francophones*. Ces comités reçurent les mandats suivants:
 1. Réunir des informations sur tous les organismes et services, toutes les institutions et ressources existant actuellement à Ottawa-Carleton et répondant aux besoins des personnes âgées dans le domaine concernant tout particulièrement chaque comité en question.

* Recensement de 1971 - 24.9% des habitants d'Ottawa-Carleton viennent d'un milieu francophone - 17.5% d'entre eux parlent français à la maison.

2. Chercher à identifier les services, institutions, ressources et organismes qui, dans ce domaine précis, permettraient de fournir le niveau de service approprié.
3. Mettre en évidence les lacunes du système, à savoir:
 - (i) quels services n'existent pas alors qu'on en a vraiment besoin;
 - (ii) quels services existants devraient être élargis;
 - (iii) quels sont les cas de chevauchement des services et de double emploi.
4. Préparer un rapport présentant l'information ramassée ainsi que des recommandations sur les possibilités d'amélioration de la situation actuelle à Ottawa-Carleton.
5. Soumettre le rapport en question au Conseil sur le Vieillissement pour permettre:
 - (i) l'établissement de priorités en ce qui concerne les mesures à prendre;
 - (ii) la rédaction éventuelle de mémoires à l'intention des groupes pertinents.
- (3) Il fut décidé que l'on contacterait toutes les ressources et tous les services s'adressant aux personnes âgées pour s'informer de leurs plans d'avenir et de leurs domaines de préoccupation.
- (4) Le Conseil répondrait de manière appropriée aux demandes de renseignements et d'assistance.
- (5) Le Conseil aurait un rôle éducatif auprès de la collectivité pour ce qui est des services destinés aux personnes âgées et des préoccupations de ces dernières, ce rôle comprenant la stimulation de la participation à des colloques et à des ateliers.
- (6) Le Conseil organiserait un colloque pour présenter les conclusions du Conseil à la collectivité de manière, en fournissant l'information, à stimuler en même temps une réaction face aux besoins.

Depuis sa création, le Conseil sur le Vieillissement a atteint plusieurs des objectifs qu'il s'était fixés.

SITUATION ACTUELLE DU CONSEIL SUR LE VIEILLISSEMENT:

Composition:

- 36 membres - 1/3 représentant la population âgée en général
1/3 représentant les fournisseurs de services
1/3 représentant les groupes concernés et les citoyens intéressés.

Financement:

- Ministère provincial des Services sociaux et communautaires, Ville d'Ottawa, Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton.
- Le Conseil espère être reconnu comme étant un centre pour personnes âgées (Elderly Persons' Centre) par la Direction des services aux personnes âgées du ministère des Services sociaux et communautaires.
- Le Département des services sociaux de la Municipalité régionale achète au Conseil ses services en matière de planification et de coordination.

Relations avec d'autres groupes

Les personnes âgées, les fournisseurs de services et les représentants des groupes concernés et des citoyens intéressés siégeant au Conseil, sont choisis au sein des groupes anglophones et francophones tant urbains que ruraux.

Les membres du Conseil siègent à d'autres comités ou conseils d'administration, par exemple:

- le Comité des soins continus du Conseil de santé pour le district régional
- la Société canadienne de l'ouïe
- le Centre d'information communautaire
- le Comité de la santé mentale du Conseil de santé pour le district régional
- le Conseil pour le logement des personnes ayant des besoins spéciaux
- le Conseil consultatif pour les aînés de l'Ontario (Ontario Advisory Council on Senior Citizens)
- le Committee on Aging de l'Ontario Welfare Council
- le Conseil de Planification sociale d'Ottawa-Carleton
- les groupes budgétaires de Centraide.

Personnel

Une coordonnatrice à plein temps. Travail de bureau et encadrement administratif fournis par le Conseil de Planification sociale.

Des subventions à la création d'emplois et à l'emploi d'été d'étudiants ont permis de recruter temporairement du personnel.

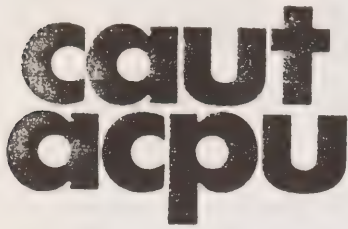
Résumé

Le Conseil sur le Vieillissement fait un examen de toutes les demandes de bourses adressées à la ville d'Ottawa par les services pour personnes âgées et fournit ses services de planification et de coordination à la Municipalité régionale. En réunissant tous ceux qui se soucient d'améliorer la qualité de la vie des personnes âgées à Ottawa-Carleton, il planifie l'avenir, évite les phénomènes de double emploi et permet de tirer le profit maximum des ressources existantes.

Préparé par Margery Boyce

Le 27 octobre 1977

MB/gb



APPENDICE «16-B»

canadian association of university teachers

association canadienne des professeurs d'université

MÉMOIRE

présenté au

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES POLITIQUES

RELATIVES A L'ÂGE DE LA RETRAITE

par

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

Février 1979

INTRODUCTION

L'association canadienne des professeurs d'université - (ACPU) représentent 23,924 professeurs et bibliothécaires professionnels, groupés dans 55 associations locales dans toutes les provinces du pays, et les sept(7) associations provinciales existantes. L'ACPU a été fondé en 1951 et est dirigé par le Conseil annuel dont les membres votants sont les présidents des associations locales et provinciales de l'ACPU.

L'Association s'est intéressé à la question des régimes de retraite de ses membres depuis presque sa fondation. Les universités sont des corps constitués individuels au nom desquels le Conseil des gouverneurs signe normalement des contrats avec des entreprises privées spécialisées dans les régimes de retraite dans le but d'assurer la retraite de leurs professeurs et de leurs bibliothécaires professionnels. Le professeur d'université n'est pas un fonctionnaire et n'est pas couvert (à part quelques exceptions) par des régimes de retraite de la Fonction publique, même si en Alberta et à Terre-Neuve, le gouvernement provincial garantie les régimes de retraites; en Alberta,* le régime (des universitaires) a été établi par statut.

L'Association a adopté une politique sur les pensions en 1957 (voir appendice A). En particulier, cette politique insiste sur la nécessité pour les universités d'avoir des régimes adéquats au moment de la retraite. Elle insiste aussi que les contributions du membre et de l'institution doivent être immédiatement et entièrement portées

* En Alberta, le statut couvre les quatre universités de la province.

a l'acquit du professeur et transférables. Dans les années soixante, l'Association a participé avec l'Association des Collèges et Universités du Canada et l'Association canadienne du personnel administratif universitaire en commandant une étude à Mark H. Ingraham sur les Régimes de retraite pour le corps professoral dans les universités canadiennes (voir appendice B). Ce rapport n'a pas été officiellement entériné par l'ACPU même s'il a provoqué un débat long et vigoureux sur la suffisance des régimes de retraite universitaires. La conclusion générale que les universités doivent fournir un revenu de retraite stable et raisonnable, mais non au détriment de ceux qui changent d'institution, a été largement accepté. L'accord était moins grand sur la proposition que ceci pouvait s'accomplir au moyen d'un plan à contribution fixe ("money purchase") et où les contributions sont entièrement portés à l'acquit du professeur. Les événements boursiers de la présente décennie ont rendu cette option encore moins attrayante.

La situation des régimes de retraite de la force ouvrière en général et des professeurs et bibliothécaires professionnels d'université en particulier est très sérieuse. Comme le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, l'honorable Monique Bégin le disait à votre comité le 14 décembre; "En particulier, les revenus des retraités sont nettement insuffisants... Ainsi la plupart des retraités subissent une baisse importante de leurs revenus dès leur mise à la retraite". Ceci est généralement vrai du personnel universitaire. En plus, de haut taux d'inflation menacent la viabilité elle-même des plans de retraite universitaires qui ne sont pas organisés en système intégré en dehors de l'Alberta. Dans un mémoire à la

Commission royale sur le Statut des régimes de retraite en Ontario, notre organisation affiliée en Ontario, l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (UAPUO) déclarait:

"Ceux à la retraite ou près de l'être sont inquiets avec le niveau actuel des bénéfices qui sont généralement trop bas pour suivre la montée des prix; des professeurs plus jeunes craignent que les régimes seront encore moins productifs lorsque viendra l'heure de leur retraite et plusieurs, en effet, font banqueroute". (Voir appendice C).

Ainsi votre comité devrait insister sur le besoin de fournir des régimes de retraite adéquats pour tous les canadiens. Même si les média ont choisi comme point de mire l'âge de la retraite, cela ne doit quand même pas obscurcir ce point essentiel. Vous devriez insister auprès du gouvernement fédéral et de ses organisations paragouvernementales ainsi qu'auprès des industries qui sont réglementées par le pouvoir central pour qu'ils pourvoient des régimes modèles de retraite assurant d'abord des revenus adéquats à la retraite ainsi qu'une forme d'indexation contre les ravages de l'inflation. Un régime de retraite adéquat devrait être accessible à 65 ans pour ceux qui le désirent quelque soit la décision prise sur l'âge de la retraite obligatoire. Deuxièmement, vous devriez inciter les gouvernements provinciaux et les employeurs privés à fournir des pensions adéquates à 65 ans. Vous devriez insister sur le fait qu'à tous les niveaux, les contributions soient portées à l'acquit de l'employé lorsque les

contributions de l'employeur sont transférées à un régime enregistré de pension.* C'est scandaleux qu'il soit légalement possible pour des employeurs de rentrer en possession des contributions qu'ils ont faites pour un employé; les gouvernements fédéraux et provinciaux devraient légiférer pour s'assurer que ceci ne sera plus possible. L'ACPU s'est prononcé en faveur du principe que les contributions soient immédiatement et entièrement portées à l'acquit de l'employé en 1957 et continue de le faire. L'ACPU comme employeur a un plan de retraite où les contributions sont aussitôt portées à l'acquit de l'employé et où la transférabilité est maximum. Nous sommes heureux que le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social soit aussi de cet avis. Nous voulons aussi insister sur la transférabilité maximum des régimes de retraite. En particulier, vous devriez recommander aux provinces et aux universités qu'ils créent des arrangements dans les régimes de pensions qui maximisent les possibilités de mobilité. Ceci est d'autant plus important dans une période où les universités ne pourront recruter beaucoup de nouveau personnel et où la mobilité devient une question clé lorsqu'il s'agit de pourvoir nos institutions de haut savoir en personnel.

Il devrait y avoir le moins de restrictions possibles à la mobilité des érudits en partie parce qu'une telle mobilité est devenue cruciale pour le renouvellement des institutions et en partie parce qu'aucune frontière ne devrait s'opposer au mouvement du savoir et des compétences de recherche.

* Pour les plans à prestations partiellement déterminées, voir page 3 du Chapitre I.

L'Association croit aussi que vous devriez supporter la position selon laquelle les prestations annuelles des pensions devraient être égales pour les hommes et les femmes et être basées sur des tableaux actuariels unisexe. L'ACPU a adopté cette politique en 1975 et a fait des recommandations dans le même sens à la Commission canadienne des droits de la personne comme d'ailleurs l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (UAPUO).

Sur la question de l'âge obligatoire de la retraite, l'Association favorise un système flexible qui permettrait la retraite anticipée sans pénalité actuarielle, un statut équitable et volontaire de professeurs à mi-temps, une pension adéquate à 65 ans pour ceux qui veulent se retirer à cet âge et le droit de ceux qui veulent continuer leur emploi, et en sont capables de le faire. Si votre comité recommande l'extension des droits en ce qui a trait à la retraite, les professeurs d'université ne devraient pas être exclus de l'exercice de ces droits.

CHAPITRE I

L'indexation et la transférabilité des régimes
de retraite: deux buts contradictoires?

Dans les universités canadiennes, les régimes de retraite sont de trois sortes: a contribution fixe ("money purchase"), a contribution fixe avec prestations garanties, a prestation partiellement déterminées ("defined benefit").

On peut les définir comme suit: (1)

| | |
|--|---|
| A contribution fixe: ("Money purchase") | L'employeur et l'employé contribuent tous les deux un pourcentage fixe du salaire à un fond qui va fructifier (on l'espère) par des investissements. A la retraite, ce fond sert pour l'achat d'une rente qui fournira ainsi les prestations annuelles à l'employé. Aucune clause ne tient compte spécifiquement de l'inflation, mais ces régimes sont en général pleinement transférables. |
|--|---|

| | |
|--|---|
| A prestations partiellement déterminées: | Les contributions de l'employé sont un pourcentage fixe du salaire, mais les contributions de l'employeur varient d'après les projections actuarielles du fond de retraite. A la retraite, l'employé reçoit une pension annuelle basée sur le produit d'un pourcentage spécifique (entre 1½% et 2% en général), le nombre d'années de service |
|--|---|

(1) "Pension Plans for Faculty at Ontario Universities, Septembre 1977 - Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario - Une nouvelle édition de ce document sera sera disponible en février 1979.

créditées et un salaire moyen (normalement la moyenne du salaire des cinq meilleures années). La plupart des plans sont indexés à un maximum de 2 à 3% et sont loin d'être complètement transférables.

**A contribution fixe
avec prestations
garanties:**

L'employeur et l'employé contribuent tous les deux des montants spécifiés comme ci-haut, mais de plus, l'employeur garantit une pension minimum par une formule semblable à celle employée dans les régimes à prestations partiellement déterminées. A la retraite, l'employé choisi entre les bénéfices fournis par les prestations fixes ou la garantie minimum. La partie minimum garantie de la plupart de ces plans est indexée d'un maximum de 2 à 3% dans le but de neutraliser en partie les effets de l'inflation. La partie "à contribution fixe" est habituellement pleinement transférable.

Comme on l'a vu dans la définition, les plans à contribution fixe sont (théoriquement) complètement transférables, mais ce n'est pas le cas pour les plans à prestations partiellement déterminées. D'un autre côté, ces derniers plans tiennent compte de l'inflation de deux manières: comme la pension dépend d'une moyenne de salaire spécifique et comme le salaire augmente, au moins pour couvrir partiellement le coût de l'inflation, nous pouvons dire que la pension reçue au début de la retraite a été partiellement indexée. De plus, la plupart de ces plans sont indexés d'un maximum de 2 à 3% durant la période de la retraite. Dans les plans à contribution fixe, il n'y a pas de clause spécifique traitant de l'inflation.

Les plans "à contribution fixe avec prestations garanties" ont quelque chose des deux plans décrits précédemment: la partie de la garantie minimum de la plupart de ces plans est indexée et la partie à contribution fixe est ordinairement pleinement transférable.

Dans le tableau suivant, nous avons le nombre de chaque type de plan pour quatre régions du Canada. Nous voyons que les plans "à prestations partiellement déterminées" sont les plus populaires dans l'ensemble du Canada et ceci est aussi vrai pour les universités de l'ouest et du Québec. En Ontario, les plans "à contribution fixe avec prestations garanties" sont de plus en plus populaires, suivi par l'ouest canadien et le Québec. La région la plus différente des autres est la région de l'Atlantique où sept (7) plans sont "à contribution fixe" (sur un total de 9 pour tout le Canada). L'ACPU s'inquiète de la suffisance de ces plans pour donner à nos professeurs à la retraite une pension adéquate (comparée au salaire des dernières années), si le taux d'inflation ne descend pas dans les prochaines années. D'un autre côté, à peu près la moitié de nos régimes de retraite sont du type "à prestations partiellement déterminées" qui ne sont ordinairement pas tellement transférables. Dans ces plans, l'ACPU pense qu'à la fin de l'emploi (démission, etc.,) (avant la retraite), au moins les deux options suivantes devraient être offertes aux membres.

- i) une rente différée payable à l'âge normale de la retraite basée sur les années de service et sur les gains au moment de la démission.
- ii) transfert de deux fois les contributions du membre plus les intérêts à un régime enregistré du nouvel employeur ou à un régime enregistré d'épargne retraite (REER) approuvé.

Même avec cette dernière option, un certain nombre d'années de service employées pour calculer les prestations seront probablement perdues dans le transfert.

Dans les plans "à contribution fixe" les contributions de l'employeur devraient être immédiatement et entièrement portées à l'acquit du professeur. Dans ce cas, les options offertes au membre devraient être:

- i) une rente différée payable à partir de l'âge normal de la retraite,
- ii) transfert du compte "à contribution fixe" au régime enregistré de pension du nouvel employeur ou à un REER.

TABLE 1 / TABLEAU 1

KINDS OF PENSION PLANS IN CANADIAN UNIVERSITIES/
 SORTES DE PLANS DE RETRAITE DANS LES UNIVERSITES CANADIENNES

| REGION | DEFINED BENEFIT/ A PRESTATIONS PARTIELLEMENT DETERMINEES | MONEY PURCHASE WITH MINIMUM DEFINED BENEFIT GUARANTEE/ A CONTRIBUTION FIXE AVEC PRESTATIONS GARANTIES | MONEY PURCHASE/ A CONTRIBU- TION FIXE | TOTAL |
|----------------------------------|--|---|--|-------|
| Western ⁽²⁾ Canada | 7 | 4 | 0 | 11 |
| Ontario ⁽³⁾ | 7 | 8 | 2 | 17 |
| Québec ⁽⁴⁾ | 7 | 2 | 0 | 9 |
| Atlantic ⁽⁵⁾ | 6 | 0 | 7 | 13 |
| TOTAL | 27 | 14 | 9 | 50 |

(2) Analyse des traitements des employés dans les provinces de l'Ouest - Association canadienne des professeurs d'université (ACPU), janvier 1979.

(3) Voir note 1 sur la page précédente.

(4) Les régimes de retraite dans les universités du Québec - Document de travail préparé par le Comité des traitements de la Fédération des Associations de professeurs des universités du Québec (FAPUQ) - mai 1977.

(5) Analyse des traitements des employés dans les provinces atlantiques, ACPU, novembre 1978.

CHAPITRE II - L'AGE OBLIGATOIRE DE LA RETRAITE

La situation des professeurs à la retraite au Canada

Le "Retired University Teachers Committee (RUTC)" a été organisé d'une façon formelle en 1975 sous la présidence de B.E. Walker, PH.D. En mars, 1977, le Comité publiait un rapport (1) sur la situation des professeurs à la retraite. On trouvera en annexe une copie de ce rapport. Beaucoup de points du rapport sont encore d'actualité, excepté que l'ACPU a depuis accédé à la demande des professeurs à la retraite de demeurer membre individuel de l'ACPU moyennant une cotisation réduite.

En novembre, 1977, la "Retired University Teachers Committee" produisait une liste de 486 professeurs d'université à la retraite. Il est difficile de dire jusqu'à quel point cette liste incluait l'ensemble des professeurs retraités à ce moment là. Peu après, M. Ronald Lévesque, Agent de recherche de l'ACPU, rédigeait un questionnaire qui fut envoyé à tous ces professeurs retraités. Nous voudrions discuter de quelques-unes des questions de ce questionnaire répondu par un total de 224 professeurs. Même si les réponses étudiées ici ne représentent peut-être pas fidèlement l'opinion de tous les professeurs retraités au Canada, il reste qu'elles nous permettent de mettre le doigt sur certains problèmes de la retraite de plusieurs professeurs.

(1) Retired University Teachers - A Report submitted to the Canadian Association of University Teachers (CAUT) by the Retired University Teachers Committee, March 1977.

L'âge de la retraite varie très peu parmi les répondants, l'âge moyen de la retraite étant de 65.5 ans et l'écart-type de 2.4 ans, ce qui veut dire que la plupart se retireraient à 65 ans avec quelques-uns un peu après cet âge, quelques-autres peu avant cet âge. L'âge minimum était de 57 ans et le maximum de 75 ans, donc peu de retraites anticipées.

Les répondants avaient participés 23.6 ans en moyenne au régime de retraite de leur université, ce qui semblent peu comparé à d'autres groupes tels les enseignants des écoles publiques. Le professeur ayant participé le plus longtemps l'avait fait pendant 45 ans et celui ayant le moins participé l'avait fait seulement pendant trois (3) ans.

La pension annuelle totale des professeurs (incluant le Régime de Pension du Canada) était en moyenne \$11,063 avec un écart-type de \$5,936 ce qui dénote une très grande variation autour de \$11,000. La pension minimum était de \$289 par année et la pension maximum de \$29,958.

Le tableau suivant présente les données sur la pension universitaire annuelle (excluant le Régime de Pension du Canada) d'une autre façon. Cela démontre qu'un très grand nombre de professeurs à la retraite reçoivent un revenu bien inférieur à leur salaire lorsqu'ils travaillaient, surtout si on considère que le salaire reçu dans l'année précédent l'âge de la retraite était en moyenne de \$23,851.

TABLE 2 / TABLEAU 2
ANNUAL PENSION / PENSION ANNUELLE

| <u>PENSION</u> | <u>FREQ</u> | <u>%</u> |
|-------------------------------|-------------|--------------|
| Less than/Moins de \$5,000 | 59 | 26.9 |
| \$5,000 - \$7,500 | 38 | 17.9 |
| \$7,500 - \$10,000 | 43 | 19.6 |
| \$10,000 - \$12,500 | 32 | 14.6 |
| \$12,500 - \$15,000 | 19 | 8.7 |
| \$15,000 - \$20,000 | 24 | 11.0 |
| More than/Plus de \$20,000 | <u>4</u> | <u>1.8</u> |
| TOTAL | <u>219</u> | <u>100.0</u> |

On a total of 224, 5 have not answered the question/
Sur 224, 5 n'ont pas répondu à cette question.

On remarque que 63.9% des répondants à cette question
recevaient une pension inférieure à \$10,000.

Sur 53 professeurs s'étant retirés entre 1953 et 1970, 42 ou
79.2% reçoivent une pension de moins de \$10,000 par année. Des 160
s'étant retiré de 1971 à 1978, 95 ou 59.4% reçoivent moins de \$10,000.

A ce sujet, le texte suivant ⁽¹⁾ est éclairant:

"The most frequently mentioned of these concerns on pension plans is the erosion of the purchasing power of pensions by inflation. This erosion is aggravated in many cases by one or both of the following factors: a) a low basic pension resulting from years of service at a low salary; and b) lack of or inadequate indexing."

The following statements by respondents are typical:

'Those of us who retired ten years, or more, ago are necessarily drawing on pensions based on earnings that were low -- and our annuities reflect both the low salary scales of the '30's, '40's and '50's, and the inadequate employer contributions of that period to the annuitant's equity. This, plus the erosion of values due to inflation and the general rise in living costs, places a very heavy burden on many of us.'

(1) Retired University Teachers. A report submitted to the Canadian Association of University Teachers by the Retired University Teachers Committee, March 1977, en appendice.

My concern is for people, like myself, octogenarians, who retired 15 or more years ago and whose pensions are therefore based upon perhaps 20 or more years of low salaries, but who, unlike myself, were not able to save substantially towards the years of retirement. My university has twice given me a small increase to add to my small TIAA pension--one of \$23 per month and one of \$15 per month.

Our pensions at the University of.... are adjusted upwards annually by only 3%, a totally unrealistic raise in present inflation

Faculty members retiring from the University of... prior to 1965 have inadequate pensions. Widows of faculty members are in many cases inadequately provided for if the spouse died before 1965 or before retirement. Faculty members have no cost of living increase built into their pension plan."

De plus, 147 retraités indiquaient qu'il y avait des augmentations périodiques à leur pension tandis que pour 68, ce n'était pas le cas.

Le questionnaire demandait si les professeurs à la retraite enseignaient. Les résultats sont les suivants: cinq (5) enseignaient à plein temps; 43 à temps partiel; et trois (3) occasionnellement. La plupart (171) n'enseignaient pas et deux (2) n'ont pas répondu à la question. Malheureusement, nous n'avons pas demandé à ceux qui enseignaient (soit 51 professeurs) quels arrangements financiers ils avaient avec l'Université. On ne peut qu'espérer qu'au moins les cinq retraités qui enseignaient à plein temps étaient payés d'une façon équitable pour tous.

L'opinion des associations locales et des professeurs individuels sur l'âge obligatoire de la retraite

L'ACPU étant réellement une fédération d'association de professeurs, nous avons demandé l'avis de chaque association sur

cette question importante dans un questionnaire envoyé par la poste. De plus, un autre questionnaire adressé au professeur individuel a été imprimé dans le Bulletin de l'ACPU du mois de décembre 1978.

Le tableau 3 de la page suivante donne les résultats pour 37 associations locales ou provinciales. Une majorité est en faveur d'une loi rendant illégale de mettre quelqu'un à la retraite contre son gré avant l'âge de 70 ans. Le vote est un peu plus divisé en ce qui a trait à l'élimination complète d'un âge obligatoire de la retraite avec des votes de 18 (oui) et de 13½ (non). Cela s'explique par le fait que quelques associations (5½) ont répondu "oui" à la première question et "non" à la deuxième, alors que trois (3) ont fait exactement l'inverse. Quant aux deux autres questions, il est clair que la très grande majorité des associations ne veulent pas que des exceptions soient accordées aux professeurs d'université en ce domaine. Ainsi une association commentait cette question en ces termes:

" The Association would like, however, to express its full support of the concept that, whatever the ultimate decision is made with respect to a mandatory age of retirement, no special exclusions apply to university faculty. Discriminatory treatment because of the concept of tenure, because of special demographic profiles or for whatever reason are simply not acceptable."

TABLE 3 / TABLEAU 3

Results of questionnaire to local and provincial associations/
Résultats du questionnaire aux associations locales et provinciales

1. Would you be in favour of a law/Seriez-vous en faveur d'une loi

| | | |
|--|--------------------------------|------|
| i) making it illegal to retire a person (against his/her will) before the age of 70/rendant illégal de mettre quelqu'un à la retraite (contre son gré) avant l'âge de 70 ans? | YES/OUI | 20 |
| | NO/NON | 11 |
| | NO RESPONSE/ PAS DE REPONSE | 6 |
| ii) abolishing mandatory retirement altogether/abolissant complète- ment l'âge de retraite obligatoire? | YES/OUI | 18 |
| | NO/NON | 13½* |
| | NO RESPONSE/ PAS DE REPONSE | 5½* |

2. If the mandatory age of retirement was moved to 70 (or abolished)/
Si l'âge de retraite obligatoire était porté à 70 ans (ou aboli)

| | | |
|--|--------------------------------|----|
| i) would you favour an exception being made for university teachers/seriez-vous en faveur qu'il soit fait exception des professeurs d'université? | YES/OUI | 5 |
| | NO/NON | 28 |
| | NO RESPONSE/ PAS DE REPONSE | 4 |
| ii) would you favour an exception being made for <u>tenured</u> university teachers/seriez-vous en faveur qu'il soit fait exception des professeurs d'université <u>permanents</u> ? | YES/OUI | 5 |
| | NO/NON | 29 |
| | NO RESPONSE/ PAS DE REPONSE | 3 |

* Two local associations have answered the questionnaire twice, so a score of ½ was given to each answer in those cases/Deux associations locales ayant répondu au questionnaire deux fois, nous avons assigné un score de ½ à chacune de leurs réponses.

En date du 23 janvier, 1979, 294 professeurs avaient répondu au questionnaire paru dans le Bulletin. Etant donné qu'il y a près de 24,000 professeurs dans l'Association, nous ne prétendons pas que ce sondage représente fidèlement l'opinion de l'ensemble des professeurs canadiens, mais les résultats méritent quand même d'être étudiés parce qu'il représente l'opinion de professeurs très intéressés par la question.

Le tableau 4 donne une répartition en âge de ces professeurs ayant répondu au questionnaire. Si on considère le tableau 5 suivant, donnant essentiellement la même information pour le Canada (excluant le Québec), on s'aperçoit que la catégorie de répondants âgé de 51 ans et plus est sureprésentée, comprenant 38.9% de l'ensemble des répondants alors que les professeurs canadiens de la catégorie 50 ans et plus ne formaient que 21.6% de la population totale. Il est probablement normal que les professeurs approchant l'âge fatidique de la retraite y soit plus intéressé.

TABLE 4 / TABLEAU 4

AGE OF RESPONDENTS / AGE DES REpondANTS

| <u>AGE</u> | <u>FREQ</u> | <u>%</u> |
|-----------------------------|-------------|------------|
| 30 OR UNDER/OU MOINS | 7 | 2.4 |
| 31-40 | 71 | 24.1 |
| 41-50 | 101 | 34.1 |
| 51-60 | 88 | 29.9 |
| 61-64 | 20 | 6.8 |
| 65 OR OVER/OU PLUS | 6 | 2.0 |
| NO RESP./PAS DE RESPONSE | <u>1</u> | <u>0.3</u> |
| TOTAL | 294 | 100.0 |

VALID CASES/CAS VALIDES 293

MISSING CASES/CAS MANQUANTS 1

TABLE 5 / TABLEAU 5

AGE OF FULLTIME CANADIAN UNIVERSITY TEACHERS IN 1977-78*/

AGE DES PROFESSEURS CANADIENS A PLEIN TEMPS EN 1977-78*

| <u>AGE</u> | <u>FREQ</u> | <u>%</u> |
|----------------------|--------------|---------------|
| 29 OR UNDER/OU MOINS | 849 | 4.6 |
| 30-39 | 7518 | 40.5 |
| 40-49 | 6192 | 33.4 |
| 50-59 | 3165 | 17.1 |
| 60 OR OVER/OU PLUS | <u>837</u> | <u>4.5</u> |
| TOTAL | <u>18561</u> | <u>100.0%</u> |

* Medical-Dental teachers, as well as all teachers from Quebec are excluded from this table/Les professeurs de médecine et d'art dentaire sont exclus de ce tableau ainsi que tous les professeurs du Québec.

La plupart des répondants désirent se retirer vers l'âge de 65 ans dans le système actuel, comme le montre le tableau 6. Cependant, un grand nombre (71 ou 25.9%) aimeraient se retirer après 65 ans et exactement le même nombre favoriseraient une retraite anticipée (avec 42 d'entre eux à l'âge de 60 ans ou avant). De plus, 139 ou 53.7% des répondants considéreraient une retraite anticipée s'ils

TABLE 6 / TABLEAU 6

RETIREMENT AGE PLANNED/AGE DE LA RETRAITE DESIRE

| <u>AGE</u> | <u>FREQ</u> | <u>%</u> | <u>ADJUSTED %/ % AJUSTE</u> |
|--------------------------------------|-------------|------------|---------------------------------|
| 60 OR UNDER/OU MOINS | 42 | 14.3 | 15.3 |
| 61-64 | 29 | 9.9 | 10.6 |
| 65 | 132 | 44.9 | 48.2 |
| 66 OR OVER/OU PLUS | 71 | 24.1 | 25.9 |
| NOT APPLICABLE/ NE S'APPLIQUE PAS | 7 | 2.4 | MISSING/ MANQUANTS |
| NO RESP./ PAS DE REP. | <u>13</u> | <u>4.4</u> | <u>MISSING/ MANQUANTS</u> |
| TOTAL | 294 | 100.0 | 100.0 |

VALID CASES/CAS VALIDES 274

MISSING CASES/CAS MANQUANTS 20

Voyons maintenant l'effet de l'âge sur ces deux questions.
Les deux tableaux suivants (7 et 8) nous donnent les réponses des professeurs répondants par groupes d'âges.

TABLE 7 / TABLEAU 7

RETIREMENT AGE PLANNED BY AGE/
L'AGE DE LA RETRAITE DESIRE PAR L'AGE
AGE

| RET. AGE PLAN/ AGE RET. DESIRE | 40 OR UNDER/ OU MOINS | 41-50 | 51 OR OVER OU PLUS | TOTAL |
|-----------------------------------|--------------------------|------------|-----------------------|-------------|
| 60 OR UNDER/ OU MOINS | 13 17.3 | 19 19.6 | 10 9.8 | 42 15.3 |
| 61-64 | 7 9.3 | 14 14.4 | 8 7.8 | 29 10.6 |
| 65 | 37 49.3 | 43 44.3 | 52 51.0 | 132 48.2 |
| 66 OR OVER/ OU PLUS | 18 24.0 | 21 21.6 | 32 31.4 | 71 25.9 |
| TOTAL | 75 | 97 | 102 | 274 |
| % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

MISSING OBSERVATIONS/CAS MANQUANTS 20

Dans le tableau 7, les deux premières catégories d'âge se comportent à peu près de la même manière. Cependant, les répondants plus âgés, ceux de 51 ans ou plus, désirent se retirer à 65 ans ou plus tard.

Seulement 18 ou 17.6% veulent la retraite avant cette âge alors que 53 ou 30.8% des professeurs répondants agé de 50 ans ou moins favoriseraient une retraite hâtive.

TABLE 8 / TABLEAU 8

EARLY RETIREMENT* BY AGE/RETRAITE ANTICIPEE PAR L'AGE*

| EARLY RET./ RET. ANTICIPEE | AGE | | | TOTAL |
|-------------------------------|--------------------------|-------|------------------------|-------|
| | 40 OR UNDER/ OU MOINS | 41-50 | 51 OR OVER/ OU PLUS | |
| YES/OUI | 40 | 54 | 44 | 138 |
| | 57.1 | 61.4 | 44.0 | 53.5 |
| NO/NON | 30 | 34 | 56 | 120 |
| | 42.9 | 38.6 | 56.0 | 46.5 |
| TOTAL | 70 | 88 | 100 | 258 |
| | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

MISSING OBSERVATIONS/CAS MANQUANTS 36

*WITHOUT ACTUARIAL PENALTY/SANS PENALITE ACTUARIELLE

Le même phénomène se produit ici où 56% des professeurs de 51 ans et plus ayant répondu au questionnaire ne sont pas intéressés à une retraite anticipée même sans pénalité actuarielle, alors que le pourcentage est de 40.5% pour les deux autres catégories (groupées).

En conclusion, nos répondants aimeraient se retirer à des âges très variables. Environ la moitié désirent se retirer à l'âge "normal" soit 65 ans. Un quart environ voudrait se retirer après cet âge et l'autre quart avant. On remarque aussi qu'une retraite hâtive semble moins attrayante à mesure que le professeur avance en âge. Il est difficile de dire le pourquoi de ce fait: peut-être que le travail devient plus agréable en vieillissant ou qu'on s'aperçoit alors que son régime de retraite est insuffisant. Les résultats de notre sondage sur les professeurs déjà retraités nous font pencher vers cette dernière hypothèse.

A la question de savoir s'ils sont en faveur de porter l'âge de retraite obligatoire à 70 ans, 159 des professeurs sur 294 ont répondu "non", soit 54.1%. Soixante-trois professeurs (21.4%) n'ont pas répondu à la question.

Cependant, 174 sont en faveur d'abolir l'âge obligatoire de la retraite complètement et ont répondu "oui" à la question suivante, soit 59.2%. Vingt-cinq n'ont pas répondu à la question.

L'explication de ce paradoxe se trouve dans le tableau 9 suivant où on voit que 89 professeurs ont répondu "oui" à la deuxième question et "non" à la première. De plus, 59 professeurs ne se sont pas prononcés sur l'âge de la retraite obligatoire à 70 ans, mais sont en faveur de l'abolition de l'âge de la retraite.

TABLE 9 / TABLEAU 9

RETIREMENT AGE AT 70 BY ABOLISHING MANDATORY RETIREMENT AGE/
AGE DE LA RETRAITE A 70 ANS ET ABOLITION DE L'AGE DE LA RETRAITE

ABOLISHING/ABOLITION

| RET. AGE AT 70/ AGE DE RET. A 70 ANS | YES/OUI | NO/NON | NO RESP./ PAS REPONSE | TOTAL |
|---|---------|--------|--------------------------|-------|
| YES/OUI | 26 | 27 | 19 | 72 |
| NO/NON | 89 | 66 | 4 | 159 |
| NO RESPONSE/ PAS DE REPONSE | 59 | 2 | 2 | 63 |
| TOTAL | 174 | 95 | 25 | 294 |

Ces professeurs qui sont contre le principe de l'âge obligatoire de la retraite donnent plusieurs raisons pour leurs oppositions. Ainsi un professeur affirme:

"Je suggère qu'il n'y ait pas d'âge fixe pour la retraite obligatoire, mais que le professeur qui a atteint l'âge de 65 ans fasse l'objet d'une évaluation par ses collègues de département ou de faculté. On évaluera la capacité de l'individu à rendre encore des services au département, en regard des besoins du département....."

et il continue

"Je justifie mes suggestions de la façon suivante: il faut éviter d'imposer la retraite obligatoire à une personne dont les services peuvent être précieux ou nécessaires, et qui est disposée à

continuer. Par contre, il ne faut en rien obliger une institution à garder à son service un professeur dont le rendement est diminué par des facteurs inhérents au vieillissement, même si la personne s'entête à vouloir continuer."

Un autre abonde dans le même sens en disant:

"Earlier or later, retirement should be possible, if employer and employee agree."

Quelques autres professeurs qui partagent les mêmes opinions mettent les régimes de retraite en cause:

"In recent years, failure to adjust pensions of those in retirement by cost of living - a major disincentive to early retirement."

Un autre ajoute:

"So much depends on the pension available. One should not have to work until 70 in order to be eligible for a pension big enough to live on. After all, 40 years of service (25-65) is a good contribution. One should not have to incur a financial penalty to retire at 65."

Un autre professeur adopte une perspective historique et mentionne les aspects négatifs d'une retraite forcée:

"The age of 65 as a forced retirement age was originally conceived in part, I believe, to set a time at which people who were doing hard physical work could expect to receive some kind of a pension and my friends in history trace it back to Bismark. It was related to the life expectancy of people and it was not expected that a large number of people would live past the age of 65. Conditions today have changed a great deal and I think it is time that the concept of forced retirement at 65 should be re-evaluated, particularly with respect to universities."

There have also been studies to show that when people retire that this can have a bad effect on their health and would seem to be a contributing cause to their early death."

Un autre professeur qui est contre tout âge obligatoire de la retraite offre les commentaires suivants:

- After age 60, salary should be "frozen" et
- there should be inducement to retire by removing financial incentives to continue.

Finalement, quelques professeurs (46 d'après le tableau 9) sont en faveur que l'âge obligatoire de la retraite soit porté à 70 ans, mais sont contre son abolition complète (27) ou ne se sont pas prononcé sur cette dernière question (19). Ce serait surtout pour des motifs économiques:

"The Mandatory age of retirement should be moved to 70 because some people may be and may feel quite capable of continuing beyond 65 years of age; others may want to continue out of sheer economic necessity. However, retirement must be mandatory at 70 because most people are no longer useful at that age and some may not have enough sense to retire at 70. No one should be penalized for wanting to retire between 60 and 70."

Nous croyons qu'on peut interpréter les résultats du tableau 9 en disant que seulement 72 sur 292 professeurs répondants sont en faveur du statut quo ou d'un âge de la retraite obligatoire antérieur à 65 ans. Parmi ces derniers, nous avons les commentaires suivants:

"Given the atmosphere of hostility, worry, tension, fear, anxiety and frustration which is a fall-out effect of diminishing enrolment and impending cutbacks, early retirement should be facilitated."

Plusieurs professeurs favorisant un âge de la retraite obligatoire parlent de la baisse de productivité due à la vieillesse:

"A mandatory retirement age allows us to bow out gracefully without having to be forced out. We bow out with plenty of ability and interest remaining that may be channelled in new ways or directions."

We step aside to make way for an orderly transition to a new order. It seems to me that there would be nothing more painful (both for the employee and employer) than to see a colleague (or have them see me) try to hang on, maintaining a distorted view of one's own value and productivity."

D'autres mentionnent la nécessité de renouveler nos universités par l'arrivée de jeunes professeurs. Ainsi un professeur déclare que:

"The vitality of the university system is dependent on bringing into our ranks bright and energetic young people. Because of a falling enrolment which is anticipated to last for about a decade, there will not be an increase in faculty positions during the next 10 years. Also, since the average age of faculty is only 42, the number of faculty retiring is also very low."

Un autre écrit dans le même sens:

"It would be a disaster for the academic community of this country if the retirement age were raised particularly at this time. First of all, our bright young graduates would be denied an opportunity to enter the profession if openings were not created by retirements. That would be positively immoral. Secondly, the universities themselves would suffer if they were not constantly being revitalized by the addition of new talent."

Quelque soit leur opinion sur l'âge de la retraite obligatoire, plusieurs professeurs favorisent le travail à temps partiel après l'âge de la retraite. Ainsi un professeur opposé à tout changement à l'âge de la retraite obligatoire mentionne:

"I need and intend to work, but universities and all employers need a turnover of employees. 55 would be a better mandatory retirement age, but I would want to teach part-time, as I can, thereafter."

Un autre favorisant un changement de l'âge obligatoire à 70 ans note:

"Option of part-time appointment, e.g. in professional and special area of research involving one or two courses, should be available."

Un autre favorisant le même changement à 70 ans, mais opposé à l'abolition complète de l'âge de la retraite obligatoire se prononce ainsi:

"I personally would provide the right to half-time employment with proportionate salary to age 70 or 75."

L'âge des répondants ne semble pas trop lié à leurs réponses sur l'âge obligatoire de la retraite. Cependant, il semble qu'à mesure que les professeurs avance en âge, plus ils sont en faveur de porter l'âge obligatoire de la retraite à 70 ans. Les pourcentages sont respectivement 19.4%, 28.0%, 42.5% pour les trois catégories d'âge (tableau 10). Ceci correspond à ce que nous avons vu précédemment pour les questions sur l'âge de la retraite désiré et sur la retraite anticipée. Le tableau 11 montre qu'il n'y a pas de relation entre l'âge des répondants et l'abolition de l'âge de la retraite: dans les trois groupes, environ les deux tiers des professeurs veulent l'abolition de l'âge de la retraite.

Quant à la dernière question du questionnaire, 67% de ceux ayant répondu à la question sont contre l'idée qu'une exception leur soit accordée si l'âge de la retraite obligatoire était porté à 70 ans.

L'effet futur de changements à l'âge de la retraite sur l'embauche des professeurs et sur les coûts (salaires) dans les universités

Jusqu'à maintenant nous avons surtout étudié les opinions des professeurs et des associations de professeurs concernés, mais nous avons très peu parlé des effets possibles dans les universités d'un changement à l'âge de retraite.

TABLE 10 / TABLEAU 10

AGE AND RETIREMENT AGE AT 70

L'AGE ET LA RETRAITE OBLIGATOIRE A 70 ANS

| RET. AGE AT 70 AGE DE RET. A 70 ANS | <u>AGE</u> | | | TOTAL |
|--|--------------------------|-------|------------------------|-------|
| | 40 OR UNDER/ OU MOINS | 41-50 | 51 OR OVER/ OU PLUS | |
| YES/OUI | 12 | 23 | 37 | 72 |
| | 19.4 | 28.0 | 42.5 | 31.2 |
| NO/NON | 50 | 59 | 50 | 159 |
| | 80.6 | 72.0 | 57.5 | 68.8 |
| TOTAL | 62 | 82 | 87 | 231 |
| % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

MISSING OBSERVATIONS/CAS MANQUANTS 63

TABLE 11 / TABLEAU 11
 AGE AND ABOLISHING MANDATORY RETIREMENT AGE
 L'AGE ET L'ABOLITION D'UN AGE DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

| ABOLISHING/ ABOLITION | AGE | | | TOTAL |
|--------------------------|--------------------------|-------|------------------------|-------|
| | 40 OR UNDER/ OU MOINS | 41-50 | 51 OR OVER/ OU PLUS | |
| YES/ OUI | 51 | 61 | 62 | 174 |
| | 67.1 | 65.6 | 62.0 | 64.7 |
| NO/NON | 25 | 32 | 38 | 95 |
| | 32.9 | 34.4 | 38.0 | 35.3 |
| TOTAL | 76 | 93 | 100 | 269 |
| % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

MISSING OBSERVATIONS/CAS MANQUANTS 25

Une première étude a été faite utilisant un programme de simulation (par ordinateur) à l'université de l'Alberta. On trouvera en annexe un texte intitulé "A simulation of some of the effects of retirement pattern at the University of Alberta for the period 1977-2207" décrivant en détail cette expérience. Dans un premier temps, on suppose que la situation prévalant en 1977 à l'université de l'Alberta va se continuer. Dans cette hypothèse, on remarque une baisse de l'embauche de 1977 à 1981 puis une remontée générale de l'embauche jusqu'en l'an 2007. A cause de la structure des âges à l'université de l'Alberta, une augmentation des coûts salariaux (en dollars constants 1977) est

prévue pour plusieurs années et ensuite une baisse. On étudie ensuite deux hypothèses extrêmes et toute une série d'hypothèses intermédiaires. La première hypothèse "extrême", c'est celle d'avoir un plus grand nombre de retraite anticipée avant l'âge de 60 ans (peu de professeurs se retirent présentement avant l'âge de 60 ans) avec la retraite obligatoire à 65 ans.

Comme résultats de cette hypothèse, on voit que l'embauche de jeunes professeurs augmente et que les coûts en salaire diminuent par rapport à la première hypothèse (qu'on pourrait appeler "hypothèse de continuité"). Cependant, une partie de ces gains financiers devraient probablement être dépensé dans le plan de retraite pour encourager un certain nombre de retraites anticipées.

L'autre hypothèse "extrême" est celle où non seulement l'âge de la retraite obligatoire est porté à 70 ans, mais où l'âge "normal" de la retraite passe aussi à 70 ans, (la grande majorité des professeurs se retirant effectivement à 70 ans). Cela a comme résultats de diminuer l'embauche des professeurs pendant une longue période et d'augmenter encore les coûts salariaux de l'université par rapport à l'hypothèse de "continuité". L'âge moyen des professeurs augmentera encore plus qu'on ne le remarque présentement.

Les autres hypothèses intermédiaires portent sur les cas où l'âge obligatoire de la retraite est dans la plupart des cas 70 ans, mais où l'âge "normal" de la retraite est bien inférieur à cet âge limite. Dans ce cas, on se rapproche dans l'hypothèse de "continuité" qui, rappelons-le, supposait la prolongation du statut quo. Dans toutes ces hypothèses, on suppose que les

professeurs enseignant encore après l'âge de 65 ans continuent de recevoir à peu près les mêmes augmentations que leurs collègues de même rang dont l'âge est entre 60 et 65 ans.

Le professeur F. Konopasek étudie aussi coûts de l'élimination de l'âge de la retraite obligatoire à l'université du Manitoba en partant de cette option. Son document intitulé "Annual Cost of Eliminating Mandatory Retirement for Academics" se trouve aussi en annexe. Dans ce cas, les professeurs continuant d'enseigner après 65 ans verraient leur revenu réel augmenter par rapport à ce qu'il était auparavant et le coût à l'université du Manitoba serait d'environ \$100,000 par année.

Dans une deuxième "option", le professeur verrait son salaire "gelé" à 65 ans. Les coûts à l'université seraient de \$75,000 par année.

Le professeur Konopasek considère encore les options 3 et 4 où le salaire est réduit encore plus après 65 ans, mais où le revenu réel reste encore supérieur à celui fourni par le régime de retraite seulement. Dans ce cas, les coûts à l'université du Manitoba seraient respectivement de \$35,000 et de \$0 par année. (Voir appendice).

Finalement, l'hypothèse où l'université du Manitoba encourageait financièrement la retraite anticipée entre 60 et 66 ans (par le régime de retraite) est considérée. D'après lui, cette initiative ouvrirait de nouveaux emplois pour les jeunes professeurs d'université.

CHAPITRE IIISexe et pensions¹

De l'avis de l'ACPU, il est foncièrement mauvais et injustifiable de pratiquer une discrimination fondée sur le sexe dans les cotisations et(ou) les prestations des régimes de pension.

A l'appui du principe fondamental de l'égalité et de la non-discrimination, Louise Dulude, auteur de Vieillir au féminin², mentionne que "les critiques³ des prestations et des coûts égaux disent que: 1) il serait très difficile d'établir des tables de mortalité combinant les sexes; 2) si on instituait un système de prestations et de coût égaux, cela reviendrait à verser un meilleur salaire aux femmes pour le même travail (si on considère les pensions comme étant des salaires différés) et 3) les choses se sont toujours faites de cette façon".

Nous ne voyons franchement pas que l'établissement de tables de mortalité unisexes puisse poser de grands problèmes. On peut appliquer les mêmes méthodes aux statistiques qui réunissent les deux sexes comme cela se fait actuellement. Si le dernier argument, soit que "les choses se sont toujours faites de cette façon", l'avait emporté il y a quelques années, les femmes ne voteraient pas, il n'y aurait pas d'automobiles, il n'existerait pas de régimes de pension, non plus que des sociétés d'assurance... Mais, suffit. Cependant, nous ne voyons pas trop souvent ces arguments dans la bibliographie de la question et ils ne semblent pas trop importants.

Le second argument est beaucoup plus sérieux parce qu'il se fonde sur l'idée du juste traitement (voir appendice I: document de l'ACPU sur les tables de

1. Cette prise de position de l'ACPU a été présentée à la Commission des droits de la personne en novembre 1978.

2. Publié par le Conseil consultatif de la situation de la femme, avril 1978.

3. Dulude n'est manifestement pas d'accord avec ces arguments.

de mortalité unisexes). Il se fonde toujours sur le fait que les femmes vivent plus longtemps que les hommes en moyenne et que, partant, "s'il y avait égalité de paiements mensuels, les femmes recevraient des milliers de dollars de plus en prestations que les hommes bien que les uns et les autres aient versé des sommes identiques aux comptes d'épargne-pension"⁴.

Ce que ces propos ne soulignent pas, cependant, c'est que chaque femme ne bénéficierait pas nécessairement des mêmes prestations que chaque homme. La femme en mauvaise santé, par exemple, qui a cotisé à sa pension toute sa vie et qui meurt à 66 ans ne reçoit pas plus de prestations de pension que son voisin du sexe masculin qui meurt à 67 ans. Certes, la "femme moyenne" meurt plus tard que l'"homme moyen", mais il n'est pas exact que la majorité des femmes meurent après la majorité des hommes. Notre texte sur les tables de mortalité unisexes (voir appendice) évoque le fait qu'il y a beaucoup de chevauchement dans la distribution des âges au décès des deux sexes.

Ceux qui s'opposent à l'application de tables de mortalité unisexes voudraient nous faire croire que les régimes de pension sont et devraient être équitables. A la vérité, les régimes de pension sont en eux-mêmes injustes et inéquitables parce qu'ils discriminent tout employé qui meurt trop jeune pour pouvoir en bénéficier comparativement à l'employé assez chanceux pour vivre plus longtemps. En d'autres termes, les gens qui meurent après 67 (mettons) reçoivent des milliers de dollars de plus en prestations que ceux qui meurent avant cet âge, bien que les uns et les autres aient versé des sommes identiques au comptes d'épargne-pension. Les sociétés d'assurance répondraient qu'on ne peut prédire la mort d'une personne en particulier. C'est exact, mais il faut accepter cette "injustice" et partager les risques également en ce sens que celui qui meurt plus tôt aura, en fait, subventionné la pension touchée par les autres, ou il faut essayer de corriger cette "injustice" fondamentale

4. Extrait d'un article du Winnipeg Tribune du 17 janvier 1977 sur l'exposé du Conseil des relations du travail (du Manitoba) au Premier ministre Schreyer; Traduction de l'auteur.

en prédisant (avec probabilité) du mieux que le peuvent les actuaires, la vie moyenne d'une personne. En l'occurrence, il faut utiliser non pas seulement le sexe comme variable, mais aussi la race, l'origine ethnique, l'état de santé¹, le fait qu'une personne conduit ou non son avion personnel, conduit une motocyclette, etc. pour prédire d'aussi près que possible la durée moyenne de la vie d'un employé.

Dans un article attaquant les tables de mortalité unisexes, M. Francis King, chargé de recherches supérieur de la Teachers' Insurance and Annuity Association et du College Retirement Equities Fund (TIAA et CREF), a dit que "l'âge et le sexe sont les deux facteurs objectifs statistiquement sûrs retenus pour déterminer l'espérance de vie"² (c'est nous qui soulignons). A notre avis, M. King soutient à tort que ces deux éléments constituent les seuls facteurs sûrs à retenir pour déterminer l'espérance de vie. Les sociétés d'assurance "mesurent" depuis des décennies la santé (est-elle un facteur statistiquement sûr?) de leurs clients.

Il faut donc essayer de prédire l'espérance de vie plus exactement afin de rendre les régimes de pension plus "équitables" ou oublier la distinction entre les sexes.

L'ACPU préconise la seconde option. Selon nous, les hommes et les femmes devraient partager dans un même groupe le risque de ne pas savoir combien longtemps ils "jouiront" de leur pension.

-
1. Pour l'assurance-vie, les sociétés d'assurance demandent aujourd'hui combien on boit d'onces d'alcool par semaine et si on boit. Dans le Citizen du 28 octobre, page 76, il était dit que "le fumeur qui cesse de fumer durant au moins un an obtiendra un rabais pour la première fois sur le genre d'assurance-vie le meilleur marché". Traduction de l'auteur.
 2. Article intitulé Men, Women and Life Annuities dont une version abrégée a paru dans le numéro de janvier-février 1976 (vol. 27, no 1) du Journal of College and University Personnel Association. Traduction de l'auteur.

Conclusion

Les régimes de retraite dans les universités et en général devraient être adéquats de telle sorte que ceux qui veulent se retirer à l'âge de 65 ans peuvent le faire en toute quiétude. Un régime de retraite est adéquat s'il permet à la personne retraitée de recevoir un revenu net comparable à son revenu des dernières années au travail. L'ACPU considère que les professeurs recevant une pension inférieure à 60% de leur salaire ont des régimes de pension inadéquats¹.

Considérant que les universités sont de juridiction provinciale, les provinces ont donc une responsabilité en ce qui a trait aux régimes de retraite des employés des universités. Jusqu'à maintenant seulement la province de l'Alberta a semblé intéressée au problème², mais nous espérons que le Comité sénatorial rappellera aux autres provinces qu'il est peut-être temps d'étudier la question.

Ceci étant dit l'ACPU serait en faveur d'abolir complètement l'âge obligatoire de la retraite comme l'a suggéré une majorité de nos associations. De plus, si le Comité jugeait qu'il était préférable de changer l'âge de la retraite obligatoire à 70 ans, l'ACPU ne s'opposerait pas à cette politique étant donné qu'un nombre important de professeurs individuels et d'associations locales favorisent aussi cette option. Cependant, l'ACPU a ici une mise en garde à faire. Il serait désastreux si la politique du gouvernement fédéral, des provinces et des universités visait à faire de 70 ans l'âge "normal" de la retraite, dans le sens que tout le monde serait obligé de se retirer à 70 ans et pas avant. Comme nous l'avons vu antérieurement, une telle politique aurait les résultats suivants:

- 1) certains professeurs seraient alors forcés de continuer à enseigner pour des raisons économiques alors qu'ils sont prêts

1. Guide de l'ACPU, Deuxième édition, page 147.

2. Une étude est en cours au Manitoba sur le sujet.

- à la retraite physiquement et mentalement;
- 2) cela provoquerait une réduction de l'embauche de jeunes professeurs et cela sur plusieurs années;
 - 3) cela accentuerait encore le "vieillissement" de la profession;
 - 4) les coûts en salaires des universités seraient substantiellement augmentés.

L'âge "normal" de la retraite pour les régimes de retraite devait donc demeurer à 65 ans, même si l'âge obligatoire de la retraite est changé.

Afin de s'assurer que l'âge normal de la retraite ne glisse pas de 65 à 70 ans, le Comité devrait recommander que la consolidation des plans de pensions - c'est-à-dire, le montant annuel des contributions de l'employeur et de l'employé - continue d'être basée sur un âge de retraite de 65 ans. Les groupes qui craignent que l'âge normal de la retraite va inévitablement glisser vers l'âge obligatoire de la retraite, exprime une crainte légitime. Il en coûte moins cher annuellement à l'employeur qui étend ses contributions à un régime de retraite sur une plus longue période de temps. Si l'âge normal de la retraite, sur lequel la consolidation du plan est basée, passe à 70 ans, et si, conséquemment, cette consolidation s'étend sur une plus longue période, alors une pension "décente" ne sera seulement possible qu'à 70 ans. Evidemment, la retraite anticipée serait encore possible, mais avec soit des pénalités actuariales ou soit simplement avec une pension réduite (basée sur une période de contributions plus basses). Beaucoup d'employés, sinon tous, seront alors forcés de travailler jusqu'à 70 ans, qu'ils le veuillent ou non.

Les projections d'une main-d'oeuvre qui diminue en nombre dans le prochain quart de siècle rendront ce scénario possible. Afin de garder toute leur main-d'oeuvre, les employeurs vont essayer de trouver des moyens pour retarder la retraite de leurs employés. Ce serait ironique si les recommandations de flexibilité de ce Comité, étaient utilisées pour empêcher les employés de choisir leur âge de

retraite antérieurement à 70 ans. La consolidation des régimes de retraite doit donc rester basée sur un âge normal de la retraite de 65 ans.

L'ACPU favorise donc une politique flexible en ce qui a trait à l'âge de la retraite. Nous croyons que l'âge "normal" ou moyen de la retraite devrait rester aux environs de 65 ans avec la possibilité de se retirer soit après, soit avant cet âge. C'est donc dire que tout changement dans l'âge de la retraite obligatoire doit être accompagné d'une action permettant la retraite anticipée. Nous avons vu dans l'étude faite à l'Université de l'Alberta que la retraite anticipée permet une diminution des dépenses salariales; diminution qui devrait permettre à l'université de donner à ces professeurs se retirant avant l'âge "normal" une pension pas trop réduite par une pénalité actuarielle. Il nous est impossible de fixer ici quelle devrait être la limite inférieure pour la retraite anticipée. Finalement, nous croyons que les gouvernements provinciaux auront aussi la responsabilité d'aider financièrement à régler ce problème.

Si d'une part les gouvernements et les universités encouragent la retraite anticipée (avant l'âge de 65 ans), les universités pourraient aussi changer leurs règlements ou leurs conventions collectives pour permettre l'enseignement à mi-temps après l'âge de 65 ans avec la permanence d'emploi, des bénéfices au pro-rata des revenus, excepté pour les régimes de retraite où il serait préférable que les deux parties continuent leurs contributions comme si un plein salaire était payé jusqu'à l'âge de la retraite.

Etant donné que beaucoup de professeurs d'université n'enseignent pas dans la même institution tout au long de leurs carrières, l'ACPU considère que dans tout régime de retraite, "les contributions de cette personne et de l'université devraient être immédiatement et entièrement portées à l'acquit du professeur en question"¹.

1. Guide de l'ACPU, Deuxième édition, 1973, page 148.

De plus, afin que les régimes de retraite soient plus transférables d'une université à une autre, nous croyons que "les universités devraient s'efforcer d'acquérir la plus grande uniformité possible dans leurs régimes de retraite"¹.

L'ACPU considère que le Comité sénatorial devrait encourager la Commission des droits de la personne à s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination entre hommes et femmes en ce qui a trait aux cotisations et prestations des régimes de pension. En d'autres mots, les paiements mensuels devraient être égaux pour les hommes et les femmes, basés sur une table de mortalité unisexe.

1. Guide de L'ACPU, Deuxième édition, 1973, page 148.

Ce qui en coûterait annuellement pour supprimer la retraite obligatoire
dans le cas des professeurs d'université

Si l'on supprime la retraite obligatoire à 65 ans, et plus précisément à l'anniversaire d'entrée en fonction, soit par choix, soit par application de la Loi sur les droits de la personne, l'université devra peut-être assumer des coûts supplémentaires. Il est possible d'évaluer grossièrement ces coûts, à partir de certaines hypothèses. La méthode que nous avons utilisée pour le calcul de ces coûts annuel se fonde sur les prémisses suivantes:

- 1) Les coûts sont calculés en fonction de la valeur du dollar en 1977-1978 et, par conséquent, augmenteront parallèlement à la valeur du dollar des fonds servant à la rémunération.
- 2) Le nombre de personnes qui atteignent chaque année l'âge de la retraite n'augmentera pas de façon considérable et correspondra à la moyenne des années 1976-1979 ($8\frac{1}{2}$).
- 3) Le tiers des personnes qui atteignent l'âge actuel de la retraite demeureront en service pendant une période moyenne équivalant au tiers de leur espérance de vie. Ces chiffres se rapprochent de ceux qui ont été recueillis dans le cadre de l'expérience britannique, vécue dans des institutions où n'est fixé aucun âge de retraite obligatoire et où il est possible de toucher ses prestations de retraite à 65 ans.
- 4) Nous supposons que ceux qui continueront de travailler recevront encore des hausses de salaire moyennes ainsi que des augmentations au rendement. (option n° 1).
- 5) Nous défalquons les coûts imputables à ceux qui demeurent sur place, en raison de nominations postérieures à la retraite (moyenne de deux).
- 6) Nous défalquons les coûts de remplacement d'une personne à la retraite par un employé plus jeune. Nous supposons qu'en général celui qui prend sa retraite est un professeur à temps plein moyen qui aurait été remplacé par un professeur adjoint moyen, ce qui correspond aux données statistiques actuelles.
- 7) Nous supposons qu'à 65 ans et demi* l'espérance de vie est de 12 ans et demi (en ce qui concerne les blancs de sexe masculin). Toutefois, ceux qui continuent de travailler constituent sans doute un groupe d'élites bénéficiant d'une bonne santé. Il en est tenu compte à la prémisse n° 3.

Compte tenu de ces hypothèses, la hausse des coûts annuels équivaut à:

$$\frac{1}{3} \text{ (le nombre moyen de personnes qui prennent leur retraite moins le nombre de nominations postérieures à la retraite) } \times 4 \frac{1}{6} \times \$11,760 = \frac{1}{3} (8\frac{1}{2} - 2) \frac{25}{6} (\$11,760 = \$106,667 \text{ par année.})$$

* Nous établissons qu'en moyenne, l'année de ses 65 ans, c'est environ à 65 ans et demi qu'on célèbre l'anniversaire de son entrée en fonction.

De ce chiffre, il faut soustraire les économies réalisées par l'université en raison du fait qu'elle n'est plus tenue de contribuer aux divers régimes de prestations, une fois que l'employé a atteint 65 ans. Ces économies entraînent une réduction de 6 à 7% du chiffre ci-dessus. Nous pouvons par conséquent supposer que les coûts annuels de suppression de la retraite obligatoire, dans le cas des professeurs d'université, seront de l'ordre de \$100,000 soit environ 1% des fonds servant à la rémunération des professeurs d'université.

Il faut comprendre que l'employé qui décide de conserver son emploi après avoir atteint l'âge de 65 ans sera en meilleure position financière par rapport à ses collègues, en raison des diverses lois fiscales, etc. qui s'appliquent aux personnes de plus de 65 ans. Il commencera à recevoir une pension de vieillesse et une pension supplémentaire dans le cadre du RPC, même avant sa date réelle de mise à la retraite. Il se pourrait qu'un membre du personnel qui continue à travailler après avoir atteint 65 ans, accepte que son salaire soit "modifié". Les diverses possibilités de modification qui existent ont été inscrites sur une liste qui précise également l'épargne nette que cela représente pour l'université ainsi que le coût total relié à l'élimination de la retraite obligatoire. Les propositions de modification sont également discriminatoires dans un certain sens, mais moins qu'une retraite obligatoire.

Premier choix Le membre du personnel continue à recevoir des hausses moyennes de traitement et à être payé au mérite, après avoir atteint l'âge de 65 ans. Il constatera qu'à cet âge-là, son revenu disponible augmentera considérablement, en raison de sa pension de vieillesse, du RPC et de divers bénéfices fiscaux, etc., cette hausse pouvant même atteindre 20%. Il continuera à bénéficier de cet avantage par rapport à ses collègues plus jeunes durant le reste de sa vie active à l'université. En outre, il recevra une pension plus importante que s'il avait pris sa retraite à 65 ans.

Prix de revient pour l'U de M: environ 100,000 dollars p.a.

Deuxième choix Le salaire du membre du personnel est gelé à l'âge de 65 ans. Le revenu disponible de ce dernier augmentera considérablement à l'âge de 65 ans, cette hausse pouvant atteindre jusqu'à 20%. Cet avantage disparaîtra toutefois graduellement, au fur et à mesure que le salaire de ses collègues augmentera. Toutefois, lorsqu'on tient compte des avantages fiscaux, de l'indexation de la pension de vieillesse et des prestations versées en vertu du RPC, etc., sa position continuera à être légèrement plus avantageuse que celle de ses collègues plus jeunes même après qu'il aura atteint l'âge de 70 ans. En plus, sa pension de retraite sera quelque peu supérieure à celle de ses collègues qui se retirent à 65 ans. Cette solution est appliquée par certains établissements des Etats-Unis et du R.-U.

Prix de revient pour l'U de M: \$75,000 p.a.

Troisième choix On réduit le salaire des personnes de 65 ans et plus, du montant représenté par la pension de vieillesse et par les prestations du RPC, puis on gèle ces salaires. L'employé continuera à recevoir une hausse soudaine de son revenu disponible total au moment où il atteindra 65 ans, cette hausse s'élevant à environ 7 ou 8 pour cent. Son revenu augmentera alors lentement au fur et à mesure du relèvement de sa pension de vieillesse et des prestations qui lui sont versées en vertu du RPC. Ce revenu diminuera graduellement par rapport à celui de ses collègues plus jeunes, bien que cette baisse ne soit pas importante, même après que l'employé ait atteint l'âge de 70 ans. Il peut décider de recevoir sa pension

de l'U de M dès qu'il aura atteint l'âge de 65 ans et demi, pour accroître son revenu (\$2,000 p.a. de son montant pouvant être exempt d'impôt) ou il peut différer sa pension jusqu'au moment de sa retraite, de façon à recevoir une pension plus importante. Plusieurs solutions financières s'offrent à lui.

Prix de revient pour l'U de M: \$35,000 p.a.

Quatrième choix Lorsque l'employé atteint 65 ans et demi, son salaire est réduit du montant de sa pension.

(a) Si l'employé décidait de retirer sa pension à 65 ans et demi, il serait, pendant peu de temps, en meilleure position financière que ses collègues, mais cet avantage disparaîtrait plus rapidement que dans le cas du troisième choix. Il est probable qu'une personne ayant choisi la quatrième solution ne pourrait obtenir de rajustements de son traitement avant qu'il ne prenne effectivement sa retraite.

(b) Si l'employé décidait de retarder le versement de sa pension ou de le faire verser dans un REER, son revenu disponible serait moins élevé que celui de ses homologues plus jeunes, immédiatement après qu'il aurait atteint 65½ ans. Son revenu disponible net pourrait même baisser de 20% dès la première année où il aurait atteint 65½ ans.

Je choisirais la solution (b) et je confierais ma pension à un REER pour augmenter considérablement mon revenu à la retraite.

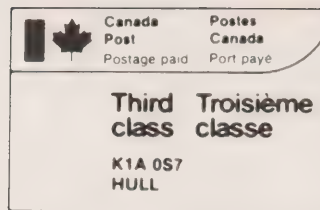
Coût pour l'U. de M.: NIL

Même la quatrième option fournira au membre du personnel un revenu beaucoup plus élevé que celui que lui procurerait sa pension, s'il avait pris sa retraite à 65½ ans.

Il est possible qu'avec l'abandon de la retraite obligatoire, l'Université améliore le système de nomination après la retraite pour encourager les enseignants à prendre une retraite hâtive. L'Université serait alors forcée de payer les frais des rajustements liés aux nominations après la retraite et accordés à ceux qui sont à leur retraite et à ceux qui ont entre 60 et 66 ans (qui ne sont actuellement pas assujettis au système de nomination après la retraite). Cette façon de procéder rendrait sans effet l'objection selon laquelle la suppression de l'âge de la retraite obligatoire fermerait certains postes à de nouvelles recrues (la suppression de la retraite obligatoire annulerait environ 2 nominations par année sur un total de 91 (1977-1978)), de sorte que, même sans amélioration des conditions de retraite hâtive, la suppression de la retraite obligatoire aurait peu de répercussions sur les nouvelles nominations.

Rien dans ce qui précède n'entraîne des coûts additionnels liés au régime de pension et l'on pourrait supprimer la retraite obligatoire, sans devoir le modifier.

F. Konopasek



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
Imprimerie du gouvernement canadien
Approvisionnement et Services Canada
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

The Council on Aging:

Reverend Maurice Dussault, o.m.i., Vice-Chairman of the Council;
Mr. Lorne Smith, Vice-Chairman of the Council;
Margery Boyce, Coordinator of the Council.

Canadian Association of University Teachers:

Dr. Donald C. Savage, Executive Secretary;
Dr. Ronald Bercov, President;
Dr. Robert Léger, Professional Officer for Economic Benefits and Salaries;
Ronald Levesque, Collecting Bargaining Officer.

Le Conseil pour le soutien du troisième âge:

Révérénd Maurice Dussault, o.m.i., vice-président du Conseil;
M. Lorne Smith, vice-président du Conseil;
Margery Boyce, coordonnatrice du Conseil.

Association canadienne des professeurs d'université:

M. Donald C. Savage, secrétaire exécutif;
M. Ronald Bercov, président;
M. Robert Léger, agent professionnel de prestations économiques et traitements;
Ronald Levesque, agent négociateur-collecteur.



BINDING SECT. NOV 24 1980

Government
Publications

